



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Liderazgo directivo y clima social escolar de la Escuela  
de Educación Básica Alejandro Campoverde Andrade,  
cantón Pasaje, periodo lectivo 2017 – 2018**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Gestión de la Educación

**AUTOR**

Silvia Cecilia CORREA CADENA

**ASESOR**

Mg. Dante Manuel MACAZANA FERNÁNDEZ

Lima, Perú

2020



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Correa, S. (2020). *Liderazgo directivo y clima social escolar de la Escuela de Educación Básica Alejandro Campoverde Andrade, cantón Pasaje, periodo lectivo 2017 – 2018*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

---

## **Hoja de metadatos complementarios**

**CODIGO ORCID DEL AUTOR:** (dato opcional)

**CODIGO ORCID DEL ASESOR:** 0000-0002-2406-3087

**DNI:** 0703628248

**GRUPO DE INVESTIGACIÓN:** TRABAJO INDIVIDUAL

**INSTITUCIÓN QUE FINANCIA PARCIAL O TOTALMENTE LA INVESTIGACIÓN:**

**UBICACIÓN GEOGRÁFICA DONDE SE DESARROLLÓ LA INVESTIGACIÓN. DEBE INCLUIR LOCALIDADES Y COORDENADAS GEOGRÁFICAS**

- Longitud 79°48'25.1" O
- Latitud 3°19'32.2" S

**AÑO O RANGO DE AÑOS QUE LA INVESTIGACIÓN ABARCÓ:**

**2017 - 2018**



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO

**ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 5-UPG-FE-2020**

En la ciudad de Lima, a los 26 días del mes de febrero de 2020, siendo la 12:00 m, en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA SOCIAL ESCOLAR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALEJANDRO CAMPOVERDE ANDRADE, CANTÓN PASAJE, PERIODO LECTIVO 2017 - 2018** para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado, con la calificación de Bueno (16) Dieaseis.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del Grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación de la Bach. **SILVIA CECILIA CORREA CADENA**.


En señal de conformidad, siendo las 1:00 horas se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

  
**Dr. LUCIO VALER LOPERA**  
Presidente

  
**Dr. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ**  
Asesor

  
**Mg. ELI CARRILLO VÁSQUEZ**  
Jurado Informante

  
**Dr. CARLOS DEXTRE MENDOZA**  
Jurado Informante

  
**Mg. LUIS CHAVEZ ALVAN**  
Miembro del Jurado

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a Dios que es la fuerza de mi vida, mi luz y mi guía, a mis padres , esposo, e hijas por su comprensión y apoyo incondicional, a mis maestros que dedicaron sus conocimientos a mi afán de aprendizaje como una alternativa de respuesta a la situación de nuestra sociedad actual

Silvia Correa Cadena

## **Agradecimiento**

Expreso mi sincero agradecimiento a las Autoridades de la UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE EDUCACIÓN, por el aporte brindado a nuestra formación profesional.

A los docentes, estudiantes y autoridades DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALEJANDRO CAMPOVERDE ANDRADE de la ciudad de Pasaje, por la colaboración brindada para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

La Autora

## Índice

### Contenido

Dedicatoria.....	IV
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento .....	V
Índice .....	VI
Lista de tablas.....	VIII
Lista de gráficos.....	X
Resumen .....	XII
Abstract.....	XIII
CAPITULO I .....	2
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	2
1.1. Fundamentación del problema .....	2
1.1.1. Problema general .....	4
1.1.2. Problemas específicos .....	4
1.2. Objetivos de la investigación .....	4
1.2.1. Objetivo general .....	4
1.2.2. Objetivos específicos .....	4
1.3. Justificación del proyecto.....	5
1.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	6
1.4.1. Hipótesis general.....	6
1.4.2. Hipótesis específicas .....	6
1.4.3. Identificación de las variables.....	6
CAPITULO II .....	7
MARCO TEÓRICO .....	7
2.1. Antecedentes de la investigación .....	7
2.2. Bases teóricas o teoría sustantiva .....	9
2.2.1. Liderazgo directivo.....	9
2.2.2. Clima social escolar .....	13
2.2.2.4. Descripción de las dimensiones en los instrumentos utilizados	18
2.3. Glosario de términos.....	19
CAPITULO III .....	23
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	23
3.1. Operacionalización de las variables .....	23



3.2. Tipificación de la investigación .....	25
3.3. Población de estudio .....	25
3.3.1. Delimitación de la población .....	25
3.3.2. Selección de muestra .....	26
3.4. Análisis e interpretación de la información.....	26
3.5. Técnicas .....	26
3.5.1. Validez .....	27
3.5.2. Confiabilidad .....	28
CAPÍTULO IV.....	29
TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS .....	29
4.1. Presentación, análisis e interpretaciones de los datos .....	29
4.2. Resultados del cuestionario aplicado a los docentes para la variable x .....	30
4.3. Resultados del cuestionario aplicado a los docentes para la variable y .....	44
4.4. Proceso de prueba de hipótesis .....	78
Prueba del Chi Cuadrado .....	79
Discusión de resultado.....	81
Conclusiones .....	82
Recomendaciones .....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	85
Anexos .....	87
CUESTIONARIO PARA VALORAR LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO ..	89
CUESTIONARIO PARA VALORAR EL CLIMA SOCIAL ESCOLAR.....	90

### Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	23
Tabla 2 Descripción del instrumento utilizado variable x .....	19
Tabla 3 Descripción del instrumento utilizado variable y .....	19
Tabla 4 Validación de los instrumentos por expertos.....	27
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad variable x .....	28
Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad variable Y.....	28
Tabla 7 Le agrada organizar actividades nuevas.....	30
Tabla 8 Sugiere nuevas ideas.....	31
Tabla 9 Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas.....	32
Tabla 10 Acometer tareas difíciles con moral de éxito.....	33
Tabla 11 Tiene aptitud y desenvolvimiento en las palabras para expresarse oralmente.....	34
Tabla 12 Realiza indicaciones a sus colaboradores. ....	35
Tabla 13 Se hace conocer con el personal de su trabajo entre compañeros.....	36
Tabla 14 Sus colegas le prefieren como interventor para satisfacer sus dificultades.....	37
Tabla 15 Sus compañeros y compañeras le adoptan a un líder para las prácticas del grupo.....	37
Tabla 16 Tiene la seguridad en sí mismo. ....	39
Tabla 17 Sus amigos toman en cuenta como un ejemplo a seguir.....	39
Tabla 18 Recibe la decisión en el momento de comenzar algo desconocido.....	41
Tabla 19 Es competente de programar cuestiones sobre argumentos actuales como cine, farándula, informe etc.....	42
Tabla 20 Dirige los programas de las actividades del equipo.....	43
Tabla 21 Creo que mis remuneraciones reflejan mi esfuerzo .....	44
Tabla 22 Estoy satisfecho con mis remuneraciones y beneficios .....	46
Tabla 23 Me gustaría pasar una parte importante de mi carrera en esta organización.....	47
Tabla 24 Frecuentemente le cuento a personas externas acerca del trabajo que realizamos.....	48
Tabla 25 La labor de la organización es importante para mí .....	49
Tabla 26 Recibo la capacitación que necesito para hacer mi trabajo correctamente.....	50
Tabla 27 Creo que tengo buenas oportunidades de crecer profesionalmente en esta empresa .....	51
Tabla 28 Creo que esta empresa valora mis logros.....	52
Tabla 29 Siento que trabajo con seguridad, en un ambiente con riesgos razonables y controlados .....	53
Tabla 30 Tengo claro lo que se espera de mi trabajo .....	54
Tabla 31 Trabajamos de forma eficaz, sin perder el tiempo .....	55
Tabla 32 Me siento lleno de energía cuando trabajo .....	56

Tabla 33 El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando.....	57
Tabla 34 Me parece que mi trabajo es importante y emocionante.....	58
Tabla 35 Me siento comprometido con mi trabajo .....	59
Tabla 36 Los objetivos de la organización reflejan mis intereses .....	60
Tabla 37 Los objetivos de la organización reflejan mis intereses .....	61
Tabla 38 Los objetivos de la organización reflejan mis intereses .....	62
Tabla 39 Los objetivos de la organización reflejan mis intereses .....	63
Tabla 40 Ojala pueda elaborar en esta empresa en el año entrante .....	64
Tabla 41 Creo que mi área va a cumplir sus objetivos en los próximos años .....	65
Tabla 42 Son bien recibidas por la empresa las nuevas ideas de cómo hacer el trabajo .....	66
Tabla 43 La innovación es importante para esta empresa .....	67
Tabla 44 He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo .....	68
Tabla 45 Frecuentemente pienso en renunciar.....	69
Tabla 46 Deseo quedarme en esta organización por largo tiempo.....	70
Tabla 47 Creo que buscaré trabajo durante los próximos 12 meses .....	71
Tabla 48 Siento que mi jefe directo se la juega por mi desarrollo.....	72
Tabla 49 Mi supervisor o jefe directo es competente en su trabajo .....	73
Tabla 50 Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones .....	74
Tabla 51 Mi supervisor o jefe directo es considerado y se interesa en nuestro bienestar .....	75
Tabla 52 En general, estoy satisfecho con mi trabajo.....	76
Tabla 53 Me gusta mi trabajo.....	77
Tabla 54 Proceso de prueba de hipótesis.....	78
Tabla 55 Prueba del Chi Cuadrado.....	79
Tabla 56 Cálculo de la frecuencia esperada .....	79
Tabla 57 Matriz de consistencia.....	87

## Lista de gráficos

Gráfico 1 Le gusta establecer movimientos nuevos.....	31
Gráfico 2 Propone opiniones o ideas novedosas .....	32
Gráfico 3 Es apto de regañar normas o criterios que estima ilícitas .....	33
Gráfico 4 Atacar actividades complicadas con valores de prestigio .....	34
Gráfico 5 Aptitud y desenvolvimiento en las palabras para expresarse oralmente.....	35
Gráfico 6 Realiza indicaciones a sus colaboradores .....	36
Gráfico 7 Se hace conocer con el personal de su trabajo entre compañeros.....	37
Gráfico 8 Sus colegas le prefieren como interventor para satisfacer sus dificultades .....	38
Gráfico 9 Sus compañeros y compañeras le adoptan a un líder para las prácticas del grupo.....	39
Gráfico 10 Tiene la seguridad en sí mismo.....	40
Gráfico 11 Sus amigos toman en cuenta como un ejemplo a seguir.....	41
Gráfico 12 Recibe la decisión en el momento de comenzar algo desconocido.....	42
Gráfico 13 Es competente de programar cuestiones sobre argumentos actuales como cine, farándula, informe etc.....	43
Gráfico 14 Dirige los programas de las actividades del equipo.....	44
Gráfico 15 Creo que mis remuneraciones reflejan mi esfuerzo .....	45
Gráfico 16 Las remuneraciones y beneficios son repartidos de forma justa en esta organización.....	46
Gráfico 17 Estoy satisfecho con mis remuneraciones y beneficios.....	47
Gráfico 18 Me gustaría pasar una parte importante de mi carrera en esta organización.....	48
Gráfico 19 Frecuentemente le cuento a personas externas acerca del trabajo que realizamos.....	49
Gráfico 20 La labor de la organización es importante para mí.....	50
Gráfico 21 Recibo la capacitación que necesito para hacer mi trabajo correctamente.....	51
Gráfico 22 Creo que tengo buenas oportunidades de crecer profesionalmente en esta empresa.....	52
Gráfico 23 Creo que esta empresa valora mis logros .....	53
Gráfico 24 Siento que trabajo con seguridad, en un ambiente con riesgos razonables y controlados .....	54
Gráfico 25 Tengo claro lo que se espera de mi trabajo .....	55
Gráfico 26 Trabajamos de forma eficaz, sin perder el tiempo.....	56
Gráfico 27 Me siento lleno de energía cuando trabajo.....	57
Gráfico 28 El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando .....	58
Gráfico 29 Me parece que mi trabajo es importante y emocionante .....	59
Gráfico 30 Me siento comprometido con mi trabajo.....	60

Gráfico 31	Los objetivos de la organización reflejan mis intereses.....	61
Gráfico 32	Los objetivos de la organización reflejan mis intereses.....	62
Gráfico 33	Los objetivos de la organización reflejan mis intereses.....	63
Gráfico 34	Los objetivos de la organización reflejan mis intereses.....	64
Gráfico 35	Me sentiría continuar trabajando en la empresa en un cercano tiempo .....	65
Gráfico 36	Creo que mi área va a cumplir sus objetivos en los próximos años.....	66
Gráfico 37	Son bien recibidas por la empresa las nuevas ideas de cómo hacer el trabajo .....	67
Gráfico 38	La innovación es importante para esta empresa.....	68
Gráfico 39	He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo.....	69
Gráfico 40	Frecuentemente pienso en renunciar .....	70
Gráfico 41	Deseo quedarme en esta organización por largo tiempo .....	71
Gráfico 42	Creo que buscaré trabajo durante los próximos 12 meses .....	72
Gráfico 43	Siento que mi jefe directo se la juega por mi desarrollo .....	73
Gráfico 44	Mi supervisor o jefe directo es competente en su trabajo.....	74
Gráfico 45	Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones .....	75
Gráfico 46	Mi supervisor o jefe directo es considerado y se interesa en nuestro bienestar .....	76
Gráfico 47	En general, estoy satisfecho con mi trabajo. ....	77
Gráfico 48	Me gusta mi trabajo .....	78

## **Resumen**

La presente tesis se ha desarrollado con la propósito de establecer el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.. El propósito de estudio fue examinar el impacto del liderazgo directivo y su incidencia en el clima social escolar específicamente el resultado de estas variables en los docentes. La investigación se realizó a través de cuestionarios a el personal docente de la unidad educativa, esto sirvió para analizar el liderazgo directivo y su influencia en el clima social escolar. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre las variables de estudio, se determino la necesidad de mejorar el liderazgo directivo dentro del contexto educativo ya que influye en el clima social escolar de la unidad educativa

***Palabras claves:*** Liderazgo directivo, Clima social escolar,

## **Abstract**

This thesis has been developed with the purpose of determining the level of relationship that exists between the directive leadership and the social school climate of the Alejandro Campoverde Andrade school, Canton Passage, school period 2017-2018. The purpose of the study was to examine the Impact of the leadership leadership and its impact on the school social climate specifically the result of these variables in the teachers. The research was carried out through questionnaires to the teaching staff of the educational unit, this served to analyze the leadership and influence on the school social climate. The results showed that there is a significant relationship between the study variables, the need to improve the leadership leadership within the educational context was determined as it influences the social climate of the educational unit of the school

**Keywords:** Leadership leadership, School social climate,

## **INTRODUCCIÓN**

En esta Tesis se trata sobre el liderazgo y el clima que se debe tener en la institución educativa debemos tomar en cuenta que el liderazgo nos ofrece un conjunto de experiencias, ideas y reflexiones relacionadas con el ejercicio práctico en el liderazgo de gestiones como proceso estratégico, que permite a los directivos de centros escolares, enfrentar con eficacia los desafíos de innovación que se derivan del contexto general de cambio de paradigmas del sistema educativo y del cumplimiento de la misión institucional.

Se puede confrontar esta situación con el análisis de casos y experiencias de la práctica profesional se debe obtener alternativas las cuáles debemos aportar con buenos fundamentos, para de esta manera formar un planeamiento; también se pueden dar charlas e incluso dar capacitaciones; las decisiones que se tomen en la unidad educativa obtendrán excelentes resultados y muy satisfactorios

Es cierto que el liderazgo depende mucho del directivo ya que acata ser una persona carismática y dinámica para llamar la atención de los docentes, pero también depende mucho de los demás; es decir el ponerle empeño y las ganas de dar un cambio para un mejor ambiente educativo; deben tener muy en cuenta lo que se va a realizar, una gran ventaja para lograr este objetivo es escuchar las opiniones de cada persona, Hacer saber los acuerdos y desacuerdos.

Se deberán juntar los fragmentos de cada uno para lograr la conformidad de los docentes con las medidas que se realizarán

Tengamos en cuenta que el liderazgo es una de las principales fuentes de suma importancia, ya que un líder siempre debe tomar la iniciativa en el centro educativo; es necesario Buscar un líder que sea capaz de demostrar su responsabilidad ante situaciones de crisis y dificultades, Capaz de solucionar problemas y dar tranquilidad a todos tanto docentes como estudiantes. No todo individuo es capaz de ubicarse frente a muchas



personas en este ámbito de liderazgo, es importante que tengamos un guía en el cual debamos contar con su capacidad para liderar

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

#### **1.1. Fundamentación del problema**

En la actualidad el liderazgo es uno de los temas que más se habla en la educación y en el campo empresarial, se ha transformado actualmente primordiales demostraciones industriales esto ha provocado inquietudes en las distribuciones escolares. Con la innovación tecnológica la educación requiere cambios significativos, uno de lo más importante es la indagación del liderazgo en la administración educativa es decir el directivo, motivo que las personas son complicados, egoístas, y desiguales, que dentro del campo laboral resulta muy dificultoso localizar al directivo con el perfil que uno desea. “se necesita directores líderes que armonicen adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizadores del cambio, quienes no se esfuercen por cambiar su estructura mental, jamás podrán optimizar sus logros de gestión y acción educativa” (Alfonso, 2001, p.13).

Hoy en día todos tiene el interés por ser líder en los centros educativos, pero lamentablemente no todos tiene la capacidad de liderar esto se debe por la falta de eficiencia y conocimiento, actualmente se ve la necesidad de direccionar una institución, esto hace que los integrantes que conforman los centros educativos no colaboren, el objetivo es lograr que cumplan la organización y responsabilidad de los objetivos comunes de la institución. Al respecto Chiavenato (2009) sostiene:

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos (p.18).

El liderazgo es la base primordial en el modelo de administración pedagógica y la fuente para todo régimen en la educación. No obstante, la dificultad de las distribuciones de centro educativos en el país es el de padecer el liderazgo que refieran con cualidades que cumplan el perfil de lograr los objetivos establecidos en una institución. Es por ello que requieren importante que el directivo tenga liderazgo para que oriente, apoye, solucione problema, guíe y dirija a su personal, padres de familia y comunidad, que tenga resultados efectivos en su trabajo.

Se reconoce hoy en día que el liderazgo directivo tiene la importancia de involucrarse en la conexión del clima escolar como investigación de estudio para explicar emprendedora de las instituciones. En conclusión, el ambiente institucional aporta las acciones y desarrollo que solicita el plantel para concebir las diligencias sociales, hábitos, prácticas y guiar los procesos de actos que se da en los centros educativos.

En cuestiones apreciativas, en el centro educativo fiscal el directivo debe tener liderazgo no solo hacia el personal docente sino todos quienes conforman el establecimiento educativo, con la finalidad de facilitar la relación, llegar a la comunicación y acuerdos que mejore el clima institucional y se vea reflejada en los resultados de enseñanza – aprendizaje en los niños y niñas de la escuela Alejandro Campoverde Andrade.

Manteniendo todo lo primero, se reflexiona que la investigación de este estudio accede pronunciar las instrucciones que se edifican tomando en cuenta en el comportamiento y definición del ambiente para tener un resultado significativo en el aprendizaje y relación entre el personal docente y directivo producir conocimiento nuevo que logre el compromiso para

evaluar el clima social y los procesos en la dirección, organización, por sus directivos.

## **Formulación del Problema**

### ***1.1.1. Problema general***

¿Qué correspondencia existe entre el liderazgo directivo y clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018?

### ***1.1.2. Problemas específicos***

- ¿En qué régimen se relaciona el liderazgo autocrático de la autoridad y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018?
- ¿En qué medición se corresponde el liderazgo democrático del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018?
- ¿En qué medida se relaciona el liderazgo permisivo del director y el ambiente social escolar del plantel Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018?

## **1.2. Objetivos de la investigación**

### ***1.2.1. Objetivo general***

Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.

### ***1.2.2. Objetivos específicos***

- Implantar en qué disposición se depende el liderazgo autocrático del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.

- Establecer en qué medida se relaciona el liderazgo democrático del administrador y el ambiente social escolar de la institución Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.
- Instaurar en qué compostura se conecta el liderazgo permisivo del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.

### **1.3. Justificación del proyecto**

Las instituciones educativas y con mayor énfasis en las áreas de educación inicial tienen a diferencia de la educación básica una dinámica diferente por cuanto la metodología que se imparte en los subniveles 1 y 2 son más lúdicos, pues recordemos que es el inicio de la educación formal de los niños y niñas a más de ello los padres vienen a la etapa de respetar la independencia de sus hijos y donde el apego ya no solo será para los Padres.

La sinergia misma de la educación inicial da situaciones muchas veces complejas donde los docentes y padres de familia suelen por lo general contraponerse como también complementarse, en ello es necesario tener una considerable capacidad de gestión acompañada de un liderazgo para poder afrontar tanto las necesidades en el para efectivizar el proceso de enseñanza aprendizaje debido a la carencia de varios materiales para poder ejercitar las actividades propuestas por el docente siendo la parte integral a más de generar un clima social escolar amigable y placentero con el fin de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por ello la necesidad de una gestión por parte del directivo que influya positivamente sobre el clima social escolar de los niños de la escuela Alejandro Campoverde Andrade del Cantón Pasaje, durante el periodo lectivo 2017 – 2018.

A más de ello existe la predisposición de la investigadora como la facilidad de los directivos de la institución educativa para levantar la información necesaria en el desarrollo de la presente investigación.

## **1.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Consta una correlación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- ✓ Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático del director y el clima social escolar del centro educativo Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.
- ✓ Existe un enlace directo y significativo entre el liderazgo democrático del director y el clima social escolar del establecimiento Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.
- ✓ Concorre una coherencia directa y significativa entre el liderazgo permisivo del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.

### **1.4.3. Identificación de las variables**

**Variable independiente:** Liderazgo directivo

**Variable dependiente:** Clima Social Escolar

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

**Gilmar Ruiz de la Cruz (2011)** muestra la investigación de su tesis, titulada *Dominio de condición de autoridad en los establecimientos educativos como director en su actividad institucional “Santo Domingo de Guzmán” de Perú - Lima*. Frecuentó su tesis de maestría de nivel básica elemental educativo en tres centros escolares con una modelo de 175 profesores cuya información tomo como instrumento utilizando encuesta y cuestionario, con esta técnica permitió la muestra de retorno lineal. La misma que da como resultado de la hipótesis 0.57 de correlación casual, es verdadera ( $P = 0,00 < 0,05$ ). quiere decir que los directivos de las instituciones educativas tienen liderazgo, concluyendo que hay eficacia y eficiencia en sus actividades prácticas diarias y una relación de comunicación de clima armónica con su personal docente.

Sus subdimensiones presenta el estilo de líder en los centros educativos como transformacional y sus subdimensiones de líder transaccional en compromiso y ejecución, como premio eventual, todo esto lleva a una influencia demostrativa como liderazgo.

Influye mucho la eficacia que debe tener como director (en el carácter, el proceder, la práctica, la forma) en todo campo desde la relación entre dirección y el personal docente, activa el estilo de líder.

**Judith Chaparro (2017)** presentó su tesis de maestría *I.E. "Fe y Alegría N.º 25" escuela 2016*, cuyo objetivo es la relación entre el ambiente escolar y autoridad directivo dentro de los establecimiento educativos.

El progreso se da en el paradigma de investigación cuantitativa es decir que refleja la cantidad de personas que están relacionadas.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) consideran sobre la existencia que se adaptó en dos herramientas, una para calcular la captación sobre la dirección del director y otra para ejecutar la apreciación sobre el ambiente institucional, esto dio como resultado resolver su validez por medio del coeficiente Alpha de Cronbach.

Mediante la cual la hipótesis es nula valor  $p=,000$  menor al nivel de  $p=,05$ , acierta la hipótesis alternativa es decir que el liderazgo y el clima existe una relación importante en los establecimientos tomando en cuenta el estudio que se dio en la escuela "Fe y Alegría # 25" representando a 86 personal docente en las jornadas matutina, vespertina y nocturna, en lo mencionado se aplicó dos mecanismos.

**Lily Campos (2012)** presentó su investigación en el distrito de Ventanilla en la cual nos dice que la finalidad del estudio fue implementar la conexión que existe en el líder y le ambiente en las instituciones, tiene como objetivo llegar a la relación significativa.

Esta investigación toma una muestra de 100 colaboradores entre esto son: los profesores, los alumnos y representantes. Las consecuencias se obtuvieron a través de la prueba del chi-cuadrado esto concluyo en dar validez en la estadística. Hay una coherencia entre el líder y el clima en este distrito.

Se utilizó dimensiones: soberanía, desprendido, libertad, autoritario, para el líder en el director y se utiliza media las dimensiones: incorporación, destrezas, igualdad, para el clima institucional.

Entre los dos permite la seguridad, confianza y valor en los resultados mediante la prueba chi cuadrado.

También se relaciona con cada una de la magnitud que se da para elaborar en la institución un liderazgo con cualidades acuerdo a un líder que lleve a un ambiente de grupo organizacional.

**Densy Chinchay (2010)** Influye su investigación como la relación que se da entre el líder y el clima en las escuelas fiscales en el distrito Iquitos, año 2018

Con una población de 239 entre autoridades y profesores se tomó una prueba de 132 participantes al azar, la técnica que se realizó es de modelo correccional. Determina que, si existe coherencia en que el directivo tiene que tener liderazgo en su rol, ser comunicativo, brindar seguridad, ser motivador, etc. Tiene como objetivo el ambiente escolar para lograr alcanzar las metas, con una evaluación de bueno en los planteles primarios públicos del distrito de Iquitos.

## **2.2. Bases teóricas o teoría sustantiva**

### **2.2.1. Liderazgo directivo**

Una de sus enunciaciones, un líder se basa en muchos aspectos, entre esto se da en las dimensiones, una de las primeras y primordial que habla el autor son sobre las cualidades como líder (motivación, arte, personalidad, firmeza, etc.) y el papel de su trabajo (resolver problema, toma de decisiones, forma, unión, seguro, motivador, innovador, etc.) todo esto permite su rol en el poder y su disciplina (Evans & Lindsay, 2000, pág. 231).

Silíceo, A., Angulo y Silíceo, F. (2001) en su fragmento asegura que el líder como directivo en una institución analiza lo primero, que es sus características personales (honesto, fuerte, inteligente, desprendido, seguridad), el comportamiento que debe dar es (entusiasmo, promover, integral, confiabilidad, comunitario, prestar atención, saber escuchar, equitativo, empresarial, profesional, tecnológico, convicción).

Existe relación entre el clima escolar y el líder educativo en una institución.



Rensis Likert, educador y psicólogo norteamericano afirma los cinco conducta que debe tener un líder para llegar a la calidad y enérgico define en el comportamiento.

**(Murillo, 2006, pág. 12)**, sabiduría: conexión afirmativa, el conocimiento y emociones de la honestidad al equipo de trabajo, el enardecimiento para adquirir niveles altos de tipos de aprendizaje y productividad, la tenencia de inteligencia que cada día innova y la habilidad de organización y programación.

**Robbins y Coulter (2010, pág. 370)** “líder es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial. Liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas”. Un administrador cumple un papel importante para ser líder, pero debe tener en cuenta que el liderazgo no debe equivocarse con la orientación o la gestión, como aseveran Silíceo et al (2001) su entrenamiento involucra que un guía

“ha de definir su tarea a partir de una visión, de una misión y de un código de valores” (p. 13). Las empresas necesitan que los líderes estén presentes en todas las áreas y niveles ya sean intermedios, estratégicos, asociativos, es decir que la administración no es lo mismo que el liderazgo, puesto que el administrador es garante de las funciones, organizaciones, planes, acciones, financiero, ejecuta es decir cumple las funciones de la administración institucional.

Lo mencionado es las actividades y trabajo que realiza el administrador en cambio el líder que es el director es quien guía y aprueba si está correcto o no el trabajo, es quien suministra los materias que tiene su personal de trabajo y las situaciones privadas para el compromiso positivo, confirmar que las actividades realizadas estén correctamente en la cual será evaluadas y si hay que hacer cambios lo tendrán que hacer con la finalidad de mejorar y alcanzar los objetivos propuestos para bienestar y calidad del labor institucional o la empresa, esto se da si todo el personal y quienes conforman los demás miembros del plantel tienen el compromiso de cumplir

los objetivos, se puede cumplir si el líder directivo tiene presente que el lugar de la autoridad o dirección no es para estar sentado sin hacer nada y estar cómodo, dando la responsabilidad al administrador y demás personas, las tareas de su competitividad.

**Alvarado (1996)** docente universitario enuncia “dirigir es convertir en propia y de máxima responsabilidad la tarea encomendada, poniendo en ella todo el interés que se concede a los asuntos personales; es integrarse al grupo de personas que nos han sido asignadas como colaboradoras” (p. 111).

### ***2.2.1.1. Características***

Gómez (2007) señala que el desafío es “conseguir de las personas una capacidad de empuje y una actitud proactiva que permita canalizar todas las energías creativas de la organización hacia la consecución de un proyecto común”.

Así mismo, el liderazgo a nivel educativo como empresas sea micro y macro es importante para el progreso de la identidad del mercado predecible el buen líder llevaría al éxito a las empresas, pero un líder que no tiene las características del liderazgo puede llevar al cierre o quiebra a la institución.

Para disponer el campo de trabajo del liderazgo se constituye uno de los primeros que es diversificar entre las acciones de la administración y a los propios de la autoridad. Según Hotgetts y Altman, la administración es el desarrollo que realiza la persona encargada, en cambio el líder revisa y organiza es decir forma parte del trabajo.

El liderazgo es el desarrollo de incluir al personal en puesto de trabajo que le corresponde dependiendo de su perfil y esfuerzo, es el que direcciona, con la finalidad de realizar un trabajo eficacia a metas determinadas. (Macahuachi Guerra, Paola Brandy; Gonzales Quezada, Katherin Dayane, 2017)

#### **2.2.2.2. Dimensiones de liderazgo directivo**

**Robbins (2004, pág. 314)** “sin embargo, no todos los líderes son jefes ni todos los jefes son líderes”. Se describe que el liderazgo tiene la habilidad de intervenir en un equipo de trabajo para lograr el objetivo establecido.

Se menciona algunos tipos de líder teniendo o considerando que cada uno es diferente al otro, no todos tienen la misma forma de liderar, serán muy buenos líderes, pero con diferentes estrategias, habilidades y conocimientos. Juega un papel importante cuando asume la responsabilidad de ser líder dentro de una distribución todo obedece de como conduce la institución sea en el área tecnológico, personal y conceptuales.

Collao (2000) dice que se identifica tres modelos en el trabajo de la dirección que influye al líder en sus seguidores define como:

- ❖ **Autocrático**, da órdenes es autoritario no hay confianza y seguridad con su grupo. Sus colaboradores les temen, no ha dialogo porque temen ser rechazados y no escuchados y crea inseguridad al dar opiniones. Esto hace que un autocrático no permite ver con madurez a docentes capacitados y eficientes.
- ❖ **Participativo**, la relación es democrático, el liderazgo crea coherencia de seguridad, motivación, diálogo y compañerismo para las actividades y demás procesos que requieren los integrantes.
- ❖ **Permisivo**, es liberal depende de sus subalternos, no ve de mucha importancia su papel como líder para realizar programas o actividades, no lo realiza, sino que depende o está direccionado a otra persona encargada. Reflexiona que debe actuar como apoyo, informante o contacto en el entorno de sus colaboradores.  
Es útil y recomendable cuando hay madurez.

### **2.2.2. Clima social escolar**

#### **2.2.2.1. Definición**

El clima social se desenvuelve en las actividades o prácticas que las personas tienen en diferentes semblantes del ambiente, es decir representa a la percepción esto argumento, el colegio (Aron, Milicic, & Armijo, 2012)

El clima social estudiante establece los elementos prácticos, organizados, direccionados y particulares esto ayuda en el desarrollo de las estrategias de las actividades que realiza en el centro educativo, otorgan eficiencia determinado a los múltiples servicios educativos (Rodríguez, 2004)

Moos (1979), puntualiza la conexión entre estudiantes y docentes otro de los punto es los diferentes manuales como conjuntos nacionales, semblantes materiales; puntualiza el clima social como las organizaciones de recomendaciones que se halla en los establecimientos.

Blaya, Debarbieux, Del Rey y Ortega (2006), representa el clima social un factor importante en los colaboradores del plantel que busca la calidad y progreso que influye en la conducta, en las relaciones interpersonales, en la planificación y organizaciones.

#### **2.2.2.2. Características del clima social escolar**

Una de las características del clima social es sorprender, humanitario, favorecedor y participa hasta alcanzar los propósitos educativos. Hay que recordar que el clima de una organización nunca es equitativo. (Mena & Valdés, 2008)

En métodos habituales, el clima social humanitario y efectivos del progreso personal en todos los integrantes del sistema son aquellos que proporciona enseñanza, estrategias, técnicas y tienen contingencia en desenvolver

como individuos, lo que se convierte en una conmoción de dicha general, impresión de compañerismo en creer en sus capacidades, en sus actividades dentro del salón de clase, tener seguridad de sí mismo, de estar seguro de lo que aprende y enseña, que pueda identificarse e interactuar entre sus colegas de la institución que desempeña.

Los niños y niñas querrán ir a la escuela porque se sienten seguros, amados, en confianza, prevenidos hacia cualquier peligro y conducidos.

Consigue a un programa de progreso (Milicic, 2001) (Bris, 2000) (Fundación Chile Unido, 2002)

Howard y sus participantes (2001) caracterizan las escuelas con Clima Social positivo donde indica sus estudios lo siguiente:

- **Conocimiento continuo, académico y social:** le permite alcanzar todos sus conocimientos adquiridos, sus estrategias, su potencial y relaciones interpersonales los docentes y estudiantes.
- **Respeto:** quienes conforman el aula de clase estudiantes y profesores trabajan en un ambiente de respeto.
- **Confianza:** hay un clima de seguridad en decir o expresar lo que quiere, tanto en el uno como en el otro.
- **Moral alta:** La autoestima de trabajar con entusiasmo con la responsabilidad que le planteen tanto para el catedrático como el alumnado, esto se debe porque se siente un clima armónico en la institución.
- **Cohesión:** el plantel profesa una valiosa elevación de cordialidad sobre sus integrantes, predominando un sentido de vocación y dedicación de pertenecer al procedimiento.
- **Oportunidad de input:** los integrantes o colaboradores que pertenece a un establecimiento tienen la ocasión de participar en las opiniones, ideas, decisiones y acuerdos de la escuela ya que serán tomadas presente.

- **Renovación:** con los avances tecnológicos toda institución es competente de realizar cambios, capacitarse, avanzar, crecer, ampliar y actualizarse.
- **Cuidado:** consta un espacio o clima de familiaridad en los docentes porque se impacientan y se hallan en las situaciones que el estudiante necesita, el docente trabaja colaborativamente en el marco de una distribución bien operada.

Así mismo, Arón y Milicic (2001) agregan:

- **Reconocimiento y valoración:** por los ataques y sanción
- **Ambiente físico adecuado**
- **Realización de actividades cambiadas y animadas**
- **Comunicación respetuosa:** sistema educativo y sus miembros uno de los temas más criticados y preocupante es el dialogo con respeto, porque una persona quiere tener la razón más que la otra, no escucha, no acepta cuando está equivocado y no hay valores mutuamente esto hace que no puede solucionar conflictos.
- **Cohesión en cuerpo docente:** cuando el trabajo trae resultados favorables con los representantes y estudiantes esto se debe porque desarrolla un trabajo con compromiso, dedicación, amor, en equipo y con cooperación.

Los climas escolares todo lo opuesto es decir perjudiciales en el progreso de los miembros del plantel y comunidad, crean negatividad, desconfianza, desanimo, poco interés, sin ganas de trabajar ni cumplir (Arón & Milicic, Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento. , 1999). Desde el punto de vista del catedrático, un clima escolar negativo se pierde todo, desde el ánimo de trabajar hasta la visión del plantel porque no hay un seguimiento y líder en el personal docente y autoridad, es primordial cuidar este aspecto un clima negativo, porque disminuye el cumplimiento, el dialogo, y la meta por lograr (Raczynski & Muñoz, 2005). Desde los educandos un clima escolar negativo puede formar abandono por el plantel,

la asistencia va ser frecuente por miedo o temor de escarmiento (Ascorra, Arias, & Graff, 2003). Igualmente estos ambientes reaparecen impalpables en los aspectos verdaderos, esto estimulan una apreciación diagonal que incrementa los aspectos negativos, provocando obstaculizar e involucrándose una iniciativa de problemas productiva (Arón & Milicic, 1999b)

### **2.2.2.3. Dimensiones del clima social escolar**

Se habla de informe de las cuatro dimensiones que se maneja y que concuerdan para tratar el estudio de la investigación del clima social escolar. Según (Moos .2010) presenta que:

#### **i. Dimensión relaciones**

Trata sobre el aula que los estudiantes realizan sus actividades en el salón de clase, es decir cómo se relaciona el estudiante dentro del aula puede darse entre compañeros, la atención, la participación, la colaboración, el apoyo mutuo, las opiniones, el interés de trabajar en equipo entre otras; así como la atención y la confianza que brinda la docente en el aula.

Además, en esta dimensión está compuesta por tres aspectos o subdimensiones:

- a) **Implicación:** tiene que ver con el desarrollo que aplica en la clase el estudiante como es el cumplimiento, la colaboración y el nivel de interés y cómo complace el entorno organizado, reuniendo labores adicionales.
- b) **Afiliación:** Perteneciente al compañerismo en trabajar en equipo con la finalidad de relacionarse y apoyarse en sus labores escolares.
- c) **Ayuda:** Referente al trabajo mutuo en que el profesor observa las debilidades del estudiante en la cual brinda su apoyo y confianza hasta obtener un dialogo abierto con sus educandos.

El clima escolar obedece de la relación del docente que tan cercano o iniciativa tiene para llegar al estudiante hasta lograr resultados positivos y un espacio de una atmósfera simpático. Como es la coherencia, la información, la contribución, la soberanía, la formación (Gil Chafloque & Serquén Ramírez, 2016)

## ii. **Dimensión autorrealización**

Habla sobre la importancia del desarrollo de las tareas programadas y la realización de las áreas específicas, para lograr calificaciones positivas en los estudiantes y así como el problema para quienes no obtenga resultados favorables”.

La autorrealización tiene componentes las cuales son:

- a) **Tareas:** es la obligación y responsabilidad que el estudiante debe cumplir para lograr lo asignado.
- b) **Competitividad:** trata de la dedicación del esfuerzo para obtener resultados satisfactorios.

## iii. **Dimensión sistema de mantenimiento**

Esta dimensión indica “analiza todo el sistema de las tareas institucionales, el cumplimiento de las instalaciones y funcionamiento en cada salón de clases

Y dar seguimiento en caso de algún alumno que falte las normas o estructura como mobiliaria perteneciente a la institución. Evalúa el desempeño de los objetivos como es la disciplina, la distribución, transparencia y el compromiso en realizar las tareas del plantel. Señala esta dimensión de sistema de mantenimiento tiene los siguientes componentes que son:

- a) **Organización:** controla en el comportamiento y disciplina del estudiante, así como las demás actividades que realiza.
- b) **Claridad:** Se refiere al docente, trabaja cumpliendo con todas las normas y reglamentos del plantel, de la misma forma cuando incumple tendrá que responder con la infracción.



- c) **Control:** Contiene las cualidades como es la insensibilidad y fluidez del docente tal como los niveles de conflictividad e indisciplina que hubiera en el aula de clase.

#### iv. **Dimensión sistema de cambio**

La dimensión menciona que “evalúa el grado en que existen diversidad, novedad y variación razonables en las actividades de clase. Grado en que los alumnos contribuyen a planear las actividades escolares y cambios que introduce el profesor con nuevas técnicas y estímulos a la creatividad del alumno”. (Escalante Garay, 2017)

Todo lo mencionado de la dimensión está accedida por un solo componente:

- a) **Innovación:** Con los avances tecnológicos que día a día el educando aporta como son sus habilidades y estrategias. En cambio, el docente se actualiza en su campo profesional es la que trasmite nuevos conocimientos.

Definitivamente se medita que el clima social escolar se fundamenta con un clima efectivo entre los educandos y los componentes favoreciendo el dialogo, la seguridad y la cooperación de toda la sociedad o comunidad institucional.

#### **2.2.2.4. Descripción delas dimensiones en los instrumentos utilizados**

Al desenvolver una correcta posibilidad de las herramientas tanto de la variable X, como de la variable Y, fue necesario usar el siguiente instrumento.

##### *– Variable X: Liderazgo directivo*

El cuestionario permitirá analizar de manera objetiva el liderazgo directivo con una escala de Likert modificada, la cual tuvo 15 preguntas en una sola dimension de estudio.

*Tabla 1 Descripción del instrumento utilizado variable x*

Dimensiones	Preguntas	Índices	Instrumento
Liderazgo directivo	1-15	<i>Nunca</i> <i>Casi nunca</i> <i>A veces</i> <i>Casi siempre</i> <i>Siempre</i>	Cuestionario
Total	15		

– *Variable Y: Clima social escolar*

El cuestionario permitirá analizar de manera objetiva el clima social escolar con una escala de Likert modificada, la cual tuvo 34 preguntas, divididas en 10 dimensiones

*Tabla 2 Descripción del instrumento utilizado variable y*

Dimensiones	Preguntas	Índices	Instrumento
Compensaciones	1-3	<i>Nunca</i>	Cuestionario
Compromiso	4-6	<i>Casi nunca</i>	
Desarrollo profesional	7-9	<i>A veces</i>	
Diseño del trabajo	10-12	<i>Casi siempre</i>	
Engagement	13-19	<i>Siempre</i>	
Futuro Laboral	20-22		
Innovación	23-25		
Intención de Permanecer	26-28		
Satisfacción con el Líder	29-32		
Satisfacción General	33-34		
<b>TOTAL</b>	34		

### 2.3. Glosario de términos

- **Afiliación:** compañerismo entre estudiantes ayuda al trabajo en equipo, establecen confianza, dialogo y gustan participación en el trabajo mutuo. (Mikulic, 2013)
- **Autorrealización:** permite conocer la importancia que se concede en la clase a la realización de tareas y a los temas de asignatura. (Pérez, 2007)

- **Ayuda:** entre colegas se ayuda en actividades o programas y la amistad entre docentes y estudiantes. El profesor estratégico como favorecedor del clima de aula. (Carbonero, 2011)
- **Cambio:** evalúa el grado en que existe diversidad, novedad y variación razonables en las actividades de la clase. (Madrigal, 2011)
- **Claridad:** prioridad en los planteles educativos en la búsqueda de normas, comportamiento, tareas, aprendizaje y demás prácticas del estudiante de los efectos de su incumplimiento. Grado en que el catedrático es coherente con esa normativa e infracciones. (Arón & Milicic, 1999)
- **Clima social escolar:** conocimiento de las personas en el desarrollo de sus actividades tradicionales en los exteriores del clima, es el modelo de la unidad básica, (Blaya, Debarbieux, Del Rey, & Ortega, 2006)
- **Competitividad:** nivel de importancia de potencial que se da para alcanzar por lograr evaluaciones positivas y satisfactorias en las notas académicas. (Ascorra, Arias, & Graff, 2003)
- **Control:** valor en que el docente es preciso en sus observaciones sobre el desempeño de las reglas y los tipos de sanciones si llegara a faltar. (Bris, 2000)
- **Docente:** Experto en su dominio en instrucción que desempeña y la enseñanza sobre el conocimiento del campo de la sabiduría, humanitaria o de la técnica. (Macahuachi Guerra, Paola Brandy; Gonzales Quezada, Katherin Dayane, 2017)
- **Estabilidad:** calcula las diligencias respectivas a la consecución de objetivos; movimiento apropiado de la clase, ordenación, refulgencia y

adaptación en la cual conlleve en mantener todo el año lectivo en permanencia. (Bris, 2000)

- **Implicación:** tiene que ver con la calidad que los niños y niñas manifiestan el cumplimiento y beneficios en sus prácticas en la participación y colaboración observar como disfrutan entre compañeros incorporando tareas complementarias. (Carbonero, 2011)
- **Innovación:** mide el grado que los educandos apoyan a proyectar las actividades estudiantes y la diversidad y cambios que da el docente con herramientas actualizadas y apremios a la habilidad de los niños y niñas. (Arón & Milicic, 1999)
- **Líder:** tiene muchas características como son: motivar, guiar, direccionar, administrar, anticiparse, estar preparado en las ideas, del seguridad, competitividad, energía y habilidades para solucionar conflictos (Alvarado, 1996)
- **Liderazgo directivo:** Habilidad para dirigir a los integrantes que conforman en una institución educativa y comunidad con una sola visión, cumplir las persuasión, a través del cumplimiento, la empatía, el dialogo, el compromiso, el desarrollo de la administración hacia alcanzar la meta trazada, tomando en cuenta las observaciones, posibilidades y atenciones en cada personal que conforman el plantel. (Alvarado, 1996)
- **Organización:** en todas las tareas encomendadas, esto es en planificación, actividades, programas y trabajo que se realiza en la administración. (Bris, 2000)
- **Relaciones:** calcula el grado de compañerismo entre los estudiantes e incluso con los docentes que se realiza en el salón de clase, la

relación entre sí en el apoyo y colaboración en sus actividades que se les dan. (Campos Livaque, 2012)

- **Tareas:** momento que se da a la culminación de las tareas proyectadas. Afectaciones que pone el pedagogo en el área asignada. (Carbonero, 2011)
- **Confianza:** la labor docente es dar seguridad a sus estudiantes para saber dónde es el problema y que habilidades tienen los estudiantes (Ascorra, Arias, Graff, 2003)

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables parte de una relación cruzada entre los indicadores de la variable independiente y los indicadores de la variable dependiente.

*Tabla 3 Operacionalización de las variables*

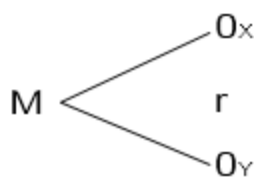
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Liderazgo directivo</b>	Técnica para ordenar o guiar a todo el personal que conforman una institución educativa con la finalidad de un solo enfoque que es la persuasión, las opiniones, el entusiasmo, la energía, la empatía, las ganas, la habilidad de administrar para cumplir los objetivos	Es el resultado de medir el grado de aparición de las dimensiones autocrático, democrático y permisivo.	<b>Autocrático</b>	Compromiso con los miembros del equipo
				Respeto
				Liderazgo
			<b>Democrático</b>	Diálogo
				Trabajo en equipo
				Supervisión
			<b>Permisivo</b>	Delegación de responsabilidades
				Organización moderna
				Apoyo

	planteados, teniendo presente las perspectivas a cada uno.			
--	--	--	--	--

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Clima social escolar</b>	La percepción de las personas que se desenvuelven en los aspectos de clima escolar así como sus prácticas usuales, en lo que se refiere el colegio (Aron, Milicic, & Armijo, 2012)	Es el resultado obtenido después de la aplicación del cuestionario, analizando las dimensiones de relaciones, autorrealización, estabilidad y sistema de cambio.	<b>Dimensión de relaciones</b>	Implicación
				Afiliación
				Ayuda
			<b>Dimensión de autorrealización</b>	Tareas
				Competitividad
			<b>Dimensión de estabilidad</b>	Organización
				Claridad
				Control
			<b>Dimensión de sistema de cambio</b>	Cooperación

### 3.2. Tipificación de la investigación

La investigación de estudio del proyecto es descriptivo explicativo, esto se debe por los fenómeno y programas, porque cómo se exhiben en lo contexto. Y es un proyecto explicativo puesto que su intención es establecer como son y cómo se manifiestan las variables y el nivel de agrupación que consta en dos o más variables, está constituidas a modo que X y Y, mantenidas en hipótesis que serán evaluadas a pruebas.



Donde

M= Es la muestra de la tesis

Ox=Liderazgo directivo

Oy=Clima Social Escolar

r=Es la tabla de correlación entre las variables

### 3.3. Población de estudio

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.174)” una población es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones”. La población está compuesta por 60 docentes de la Escuela de Educación Básica Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje.

#### 3.3.1. Delimitación de la población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.175) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión, esto deberá ser representativo de dicha población”.

La muestra asciende a 30 docentes de educación inicial en la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje.



### **3.3.2. Selección de muestra**

Según Sánchez Basilio (2006), “la muestra consiste en seleccionar un sector de la población y tiene que ser representativa, para que sea confiable y eficaz...” (p.115). La muestra de la tesis actual es expresada por el 100% de los subordinados de la localidad, ya que la representante de la tesis puede obtener la información debido que conoce el establecimiento. En vista de que la población es pequeña se tomará toda para el tesis y se designa un muestreo de censo, López (1999), considera que “la muestra es censal es aquella porción que representa toda la población”. (pág. 123)

### **3.4. Análisis e interpretación de la información**

Una vez recolectada la información mediante la aplicación de los cuestionarios, se procederá a la revisión y codificación de estas para organizarlas y facilitar el proceso de tabulación. Con los resultados obtenidos se procederá al procesamiento mediante técnicas estadísticas y esencialmente con apoyo de la correlación lineal entre las dos variables analizadas. Se realizará un análisis completo de los resultados de la investigación que servirá de insumo para la validación de la hipótesis y la elaboración de las conclusiones de la tesis.

### **3.5. Técnicas**

Para el presente proyecto se utilizará como herramienta fundamental, las encuestas elaboradas para lograr información relevante sobre el liderazgo directivo y su incidencia en el clima social escolar en mención que permita crear la mejor propuesta, de acuerdo con las necesidades de la institución de estudio.

Encuesta:

Es una técnica que proporciona información de interés sociológico, en la cual se elabora previamente un cuestionario con un listado de preguntas escritas a un conjunto de personas, facilitando la obtención de datos relevantes.

Es así como para la obtención de datos y posterior análisis de sus criterios importantes lo que facilita la evaluación de los resultados por el método

estadístico; se ha utilizado esta técnica, para el desarrollo del proyecto aplicado a los docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje.

### 3.5.1. Validez

La validación de los instrumentos se ha realizado por criterios de expertos, lo que expresan que la misma es pertinente en cuanto a sus objetivos, optima en cuanto su claridad técnica y adecuada en cuanto al lenguaje utilizado, permitiéndole al docente y personal administrativo entender y realizar la actividad.

Tabla 4 Validación de los instrumentos por expertos

--

<b>CRITERIOS</b>	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Exposición del instrumento	X			
Claridad en la redacción de los ítems	X			
Conveniencia de la variable con los indicadores	X			
Excelencia del contenido	X			
Facilidad del estudio	X			

validado por : SALVATIERRA PABLO ADRIANO	C.I n°: 0909841256
--	--------------------

Profesión : Docente Universitario
Lugar de trabajo: Universidad de Guayaquil
Cargo que desempeña: Docente
Lugar y fecha de validación: Guayaquil, 18 de Junio del 2019
Firma:

### 3.5.2. Confiabilidad

Se desarrollo con experimento de Alfa de Cronbach para conocer la seguridad de los instrumentos de recaudación de antecedentes o datos en

--

1. Coeficiente alfa mayor a 0.9 es excelente
2. Coeficiente alfa entre 0.8 y 0.9 es bueno
3. Coeficiente alfa entre 0.7 y 0.8 es aceptable
4. Coeficiente alfa entre 0.6 y 0.7 es cuestionable
5. Coeficiente alfa entre 0.5 y 0.6 es pobre
6. Coeficiente alfa menor a 0.5 es inaceptable

**Variable x :**

*Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad variable x*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,770	,735	15

**Interpretación:** El compromiso de las respuestas del estudio de confabulación que simboliza un 0,770 como las condiciones establecidos principalmente, se comprueba que la herramienta de aproximación aplicado al personal docente es aceptable de la variable liderazgo directivo.

**Variable y:**

*Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad variable Y*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	34

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad que personifica a 0,760 y según los rangos señalados anteriormente, se

determina que el segundo instrumento de exactitud aplicado al personal docente es aceptable de la variable clima social escolar

## **CAPÍTULO IV**

### **TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS**

#### **4.1. Presentación, análisis e interpretaciones de los datos**

La investigación en esta etapa buscará comprobar por fragmentado de los instrumentos la correlación positivo entre el nivel de dependencia que hay entre el liderazgo directivo y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.

Para la variable (X): liderazgo directivo

- Se utilizó una encuesta.

Para la variable (Y): clima social escolar

- Se utilizó una encuesta

De acuerdo a lo seleccionado de los datos por medio de las herramientas planteados para la investigación, es importante resolver, ya que los parámetro y su método descriptivo nos lleva a las terminaciones en la proporción con la hipótesis trazada. Inmediatamente es va a la reflexión, a

confrontar, y examinar, a la vez mostrar de manera que efectivamente que de como resultado de validación o el retroceso de la hipótesis.

El estudio y proceso de la investigación se calculó manipulando la presentación estadístico SPSS, lo que accedió la transformación de las tablas y gráficos. A permanencia, se enseñan los consecutivos datos enfrentados:

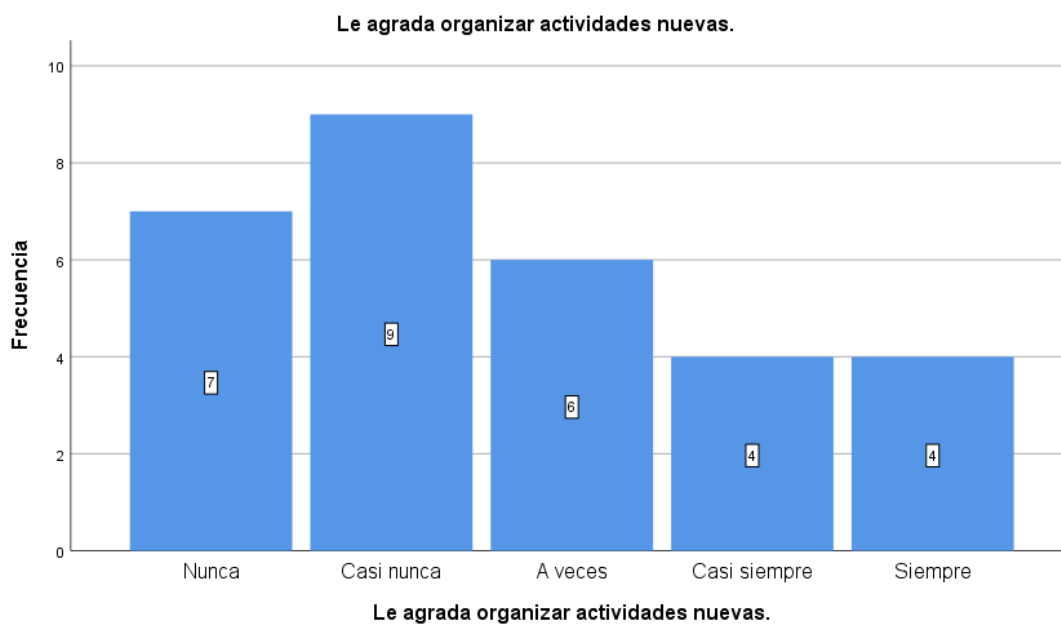
#### 4.2. Resultados del cuestionario aplicado a los docentes para la variable x

*Tabla 7 Le simpatiza emprender acciones actuales.*

Le agrada organizar actividades nuevas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	53,3
	A veces	6	20,0	20,0	73,3
	Casi siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 1 Le agrada organizar actividades nuevas.*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

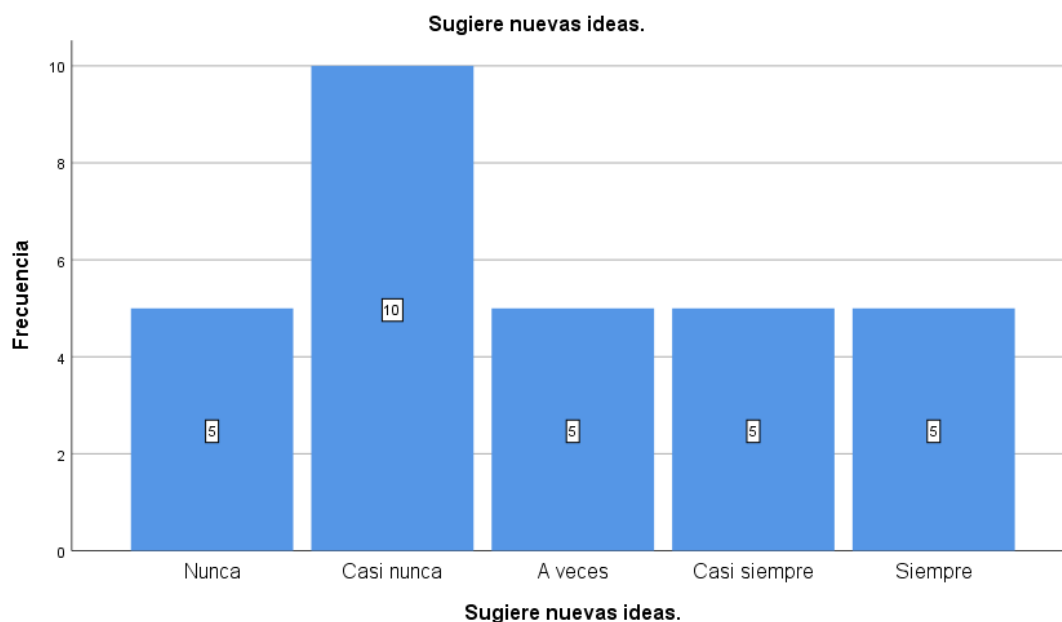
*Según el estudio realizado el mayor porcentaje está que casi nunca les agrada organizar actividades nuevas en el salón de clase.*

***Tabla 8 Sugiere nuevas ideas.***

<b>Sugiere nuevas ideas.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	10	33,3	33,3	50,0
	A veces	5	16,7	16,7	66,7
	Casi siempre	5	16,7	16,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 2 Sugiere nuevas ideas.*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

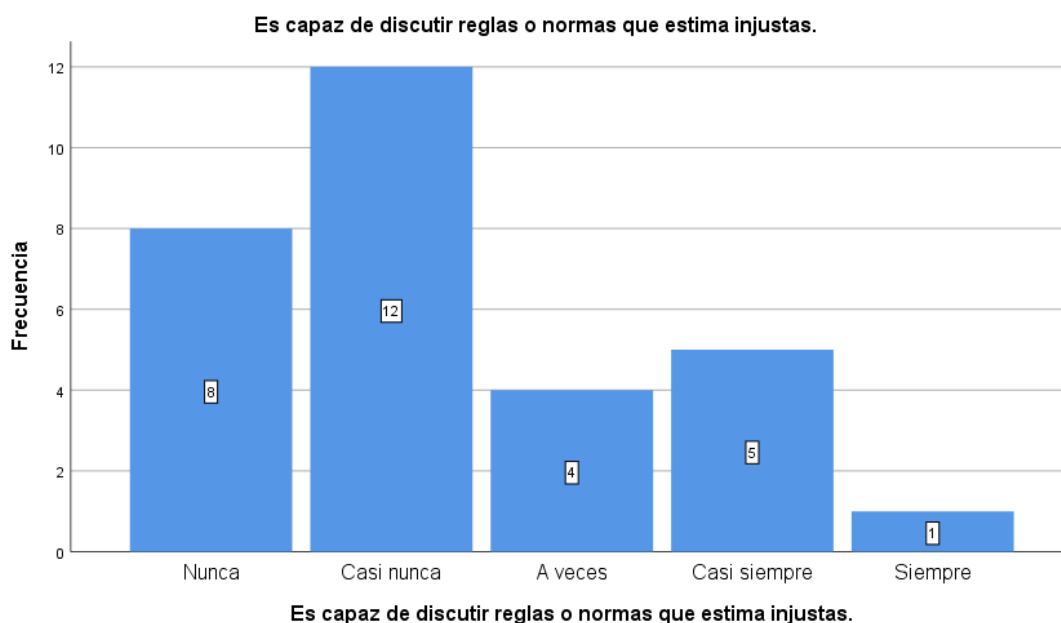
*Según el estudio realizado indica que la mayoría de los docentes casi nunca sugieren nuevas ideas.*

***Tabla 9 Está preparado en contender medidas de afición ilícitas.***

<b>Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi nunca	12	40,0	40,0	66,7
	A veces	4	13,3	13,3	80,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 3 Es apto de regañar normas o criterios que estima ilícitas*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

### ***Análisis:***

*Según el estudio realizado el mayor porcentaje está que casi nunca son competentes de discutir pautas o razones que estimen injusta dentro de la institución.*

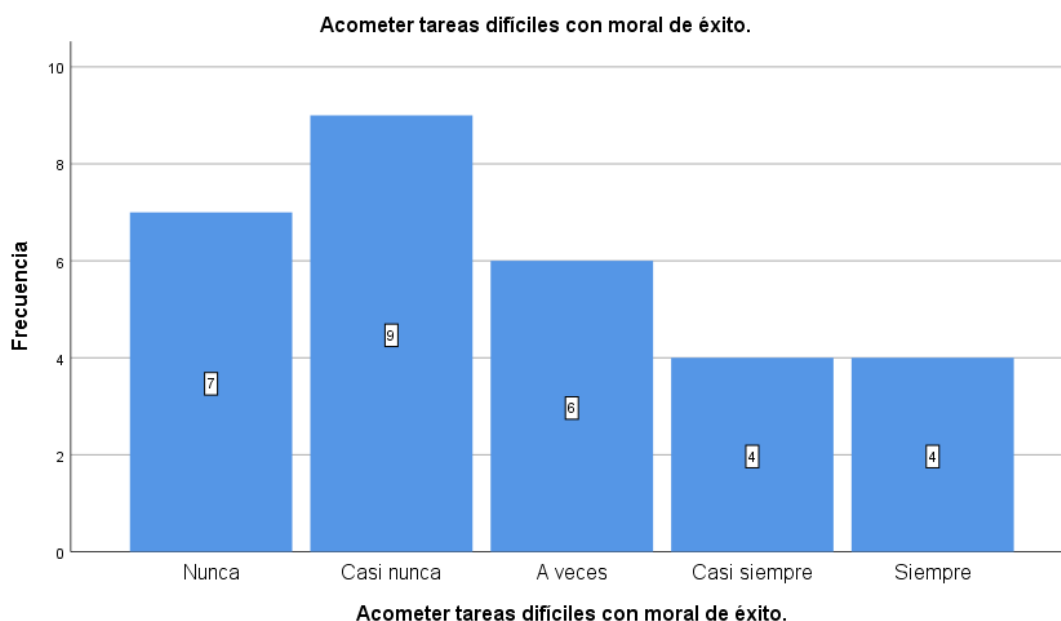
***Tabla 10 Acometer labores dificultosos con moral de superación.***

<b>Acometer tareas difíciles con moral de éxito.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	53,3
	A veces	6	20,0	20,0	73,3
	Casi siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**





*Gráfico 4 Atacar actividades complicadas con valores de prestigio.*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

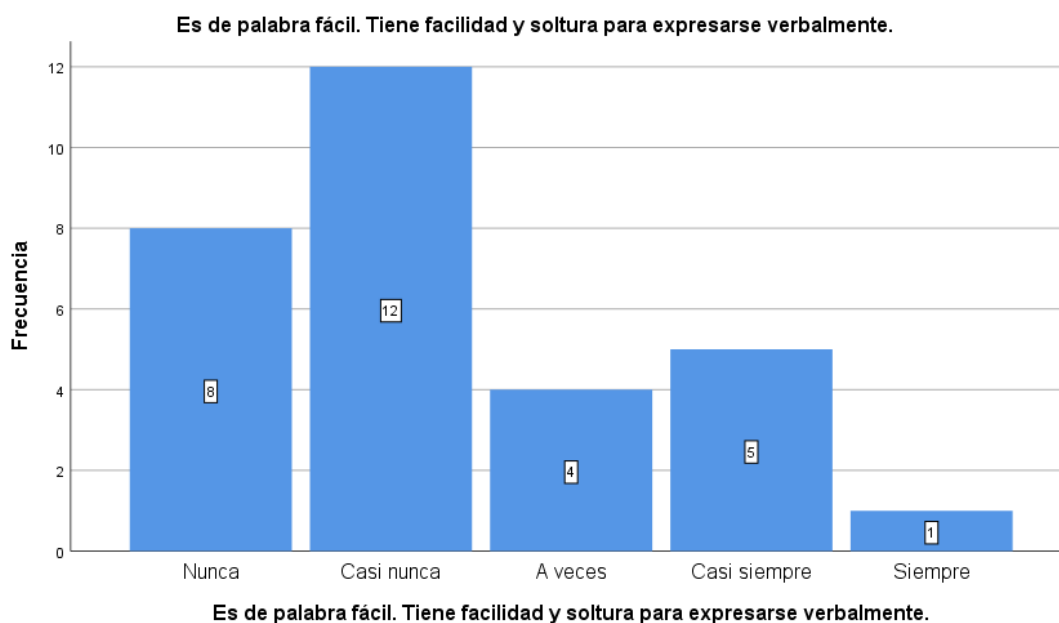
*Según el estudio realizado el 73,3% es el global donde los maestros están entre nunca, casi nunca y a veces que acomete tareas difíciles con moral de éxito.*

***Tabla 11 Es de palabra fácil. Tiene facilidad y soltura para expresarse verbalmente.***

<b>Aptitud y desenvolvimiento en las palabras para expresarse oralmente.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi nunca	12	40,0	40,0	66,7
	A veces	4	13,3	13,3	80,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 5 Aptitud y desenvolvimiento en las palabras para expresarse oralmente.*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

### ***Análisis:***

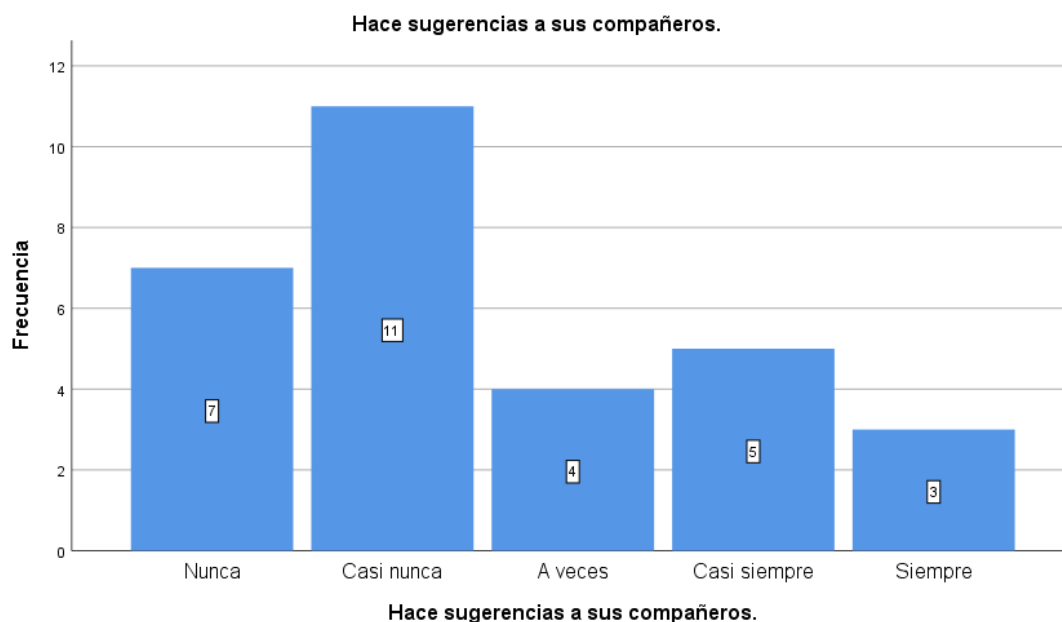
*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 80% que no son de palabras fáciles sueltas para expresarse verbalmente y el otro 20% está entre casi siempre y siempre siendo los pocos maestros que si se expresan con facilidad en forma verbal.*

***Tabla 12 Hace sugerencias a sus compañeros.***

<b>Hace sugerencias a sus compañeros.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	11	36,7	36,7	60,0
	A veces	4	13,3	13,3	73,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 6 Hace sugerencias a sus compañeros.*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 73,3% que no hacen sugerencias a sus compañeros y el otro 26,7% está entre casi siempre y siempre siendo los pocos maestros que si hacen sugerencias a sus compañeros.*

**Tabla 13 Es popular entre sus compañeros o compañeras**

<b>Es popular entre sus compañeros o compañeras.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	11	36,7	36,7	56,7
	A veces	5	16,7	16,7	73,3
	Casi siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

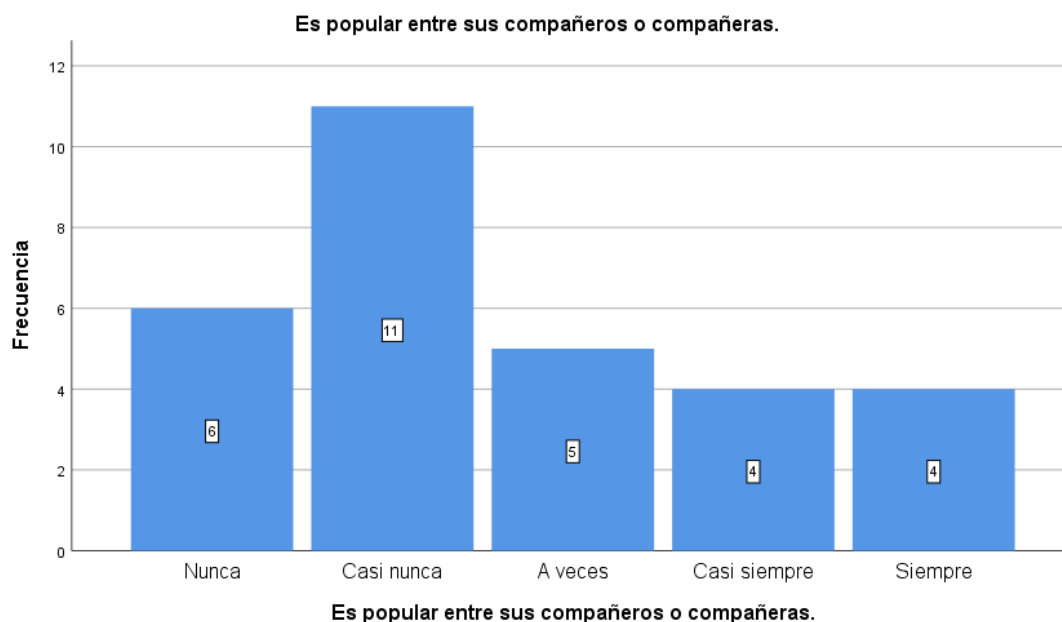


Gráfico 7 Es popular entre sus compañeros o compañeras

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

**Análisis:**

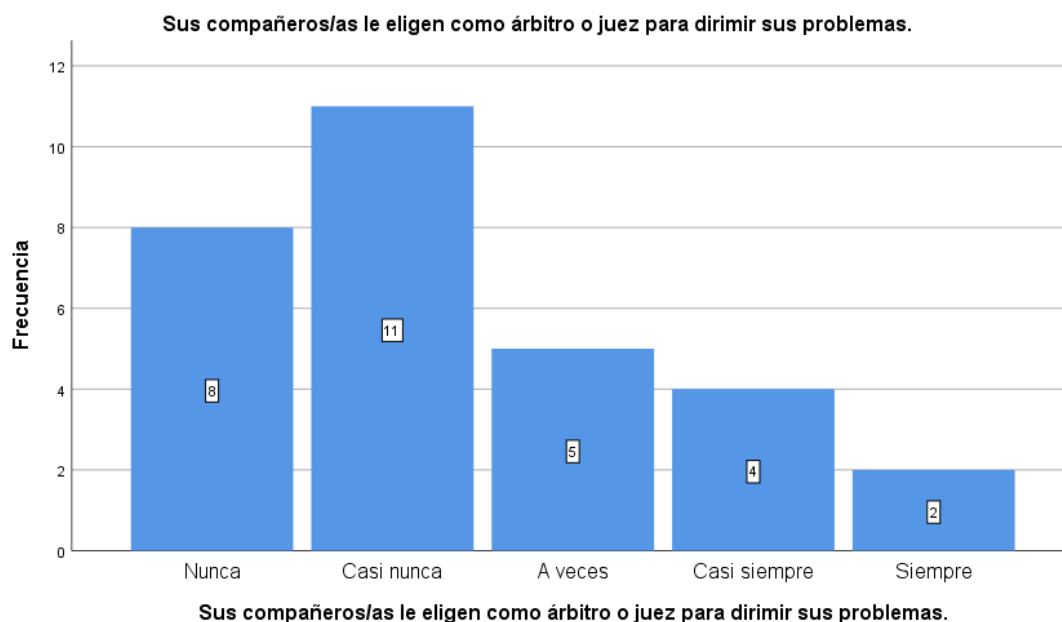
*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 73,3% que no son populares entre sus compañeros y el otro 26,7% está entre casi siempre y siempre siendo los pocos maestros que si son populares entre sus compañeros.*

**Tabla 14 Sus colegas le prefieren como interventor para satisfacer sus dificultades.**

<b>Sus colaboradores le prefieren pues que árbitro o juez para dirimir sus problemas.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi nunca	11	36,7	36,7	63,3
	A veces	5	16,7	16,7	80,0
	Casi siempre	4	13,3	13,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 8 Sus colegas le prefieren como interventor para satisfacer sus dificultades.*

**Elaboración propia.**

### ***Análisis:***

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 80,% optan como mediador para satisfacer las molestias de los compañeros y el otro 20% está entre casi siempre y siempre siendo los pocos maestros que si los favorecen como juez para solucionar sus inquietudes.*

*Tabla 15 Sus compañeros y compañeras le adoptan a un líder para las prácticas del grupo.*

Sus compañeros y compañeras le adoptan a un líder para las prácticas del grupo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi nunca	10	33,3	33,3	60,0
	A veces	6	20,0	20,0	80,0
	Casi siempre	4	13,3	13,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

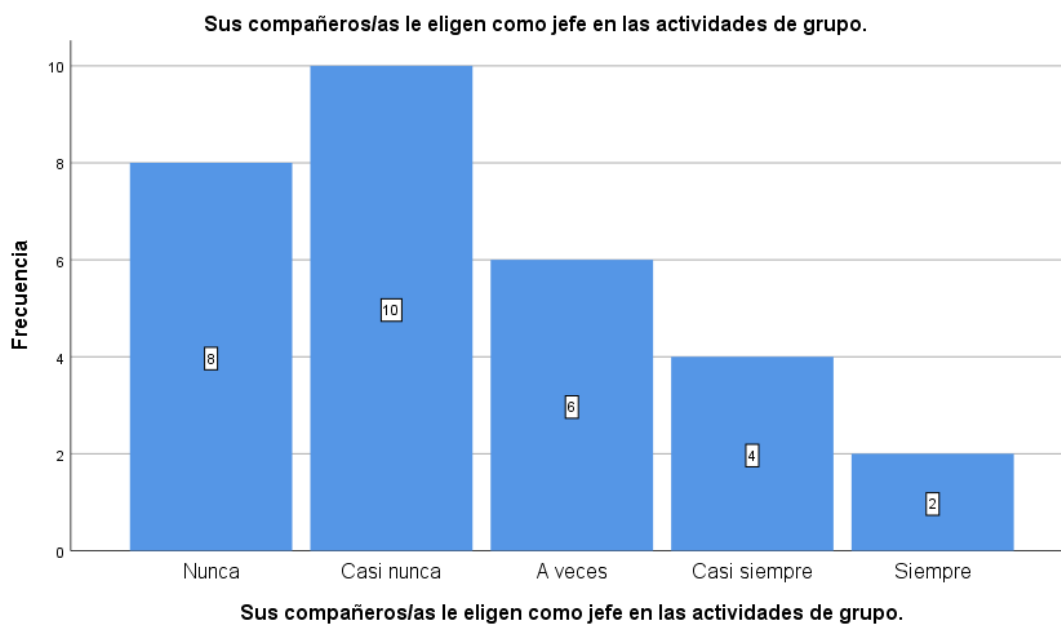


Gráfico 9 Sus compañeros y compañeras le adoptan a un líder para las prácticas del grupo.

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

**Análisis:**

Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 80,% que no eligen como jefe en ninguna actividad y el otro 20% está entre casi siempre y siempre siendo los pocos maestros que si los eligen como jefes en las actividades que se realizan en la institución.

**Tabla 16 Tiene la seguridad en sí mismo.**

Tiene la seguridad en sí mismo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	9	30,0	30,0	46,7
	A veces	6	20,0	20,0	66,7
	Casi siempre	5	16,7	16,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

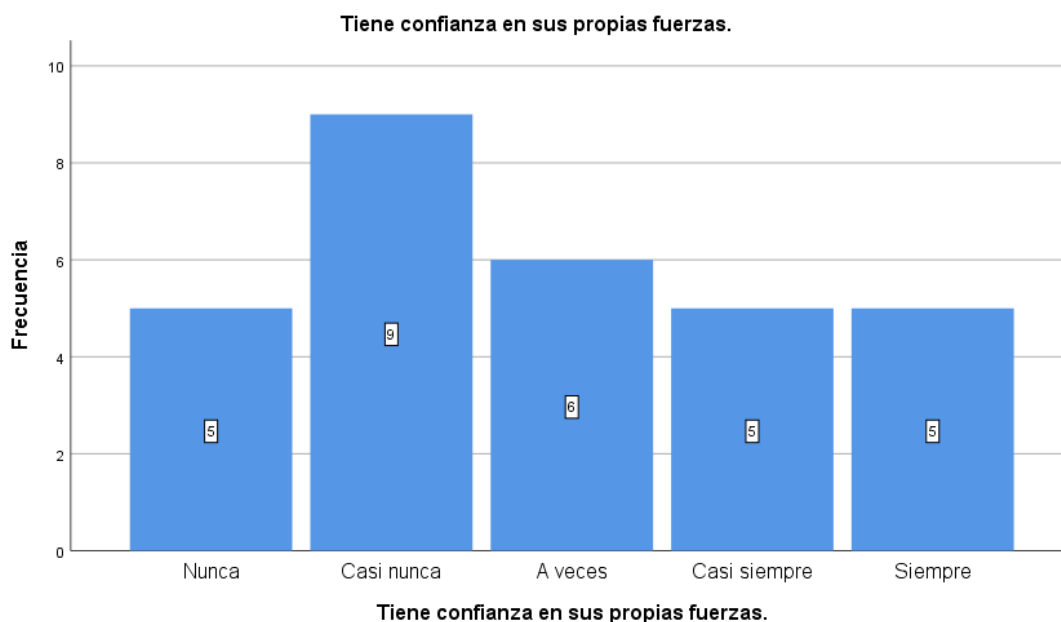


Gráfico 10 Tiene confianza en sus propias fuerzas.

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

**Análisis:**

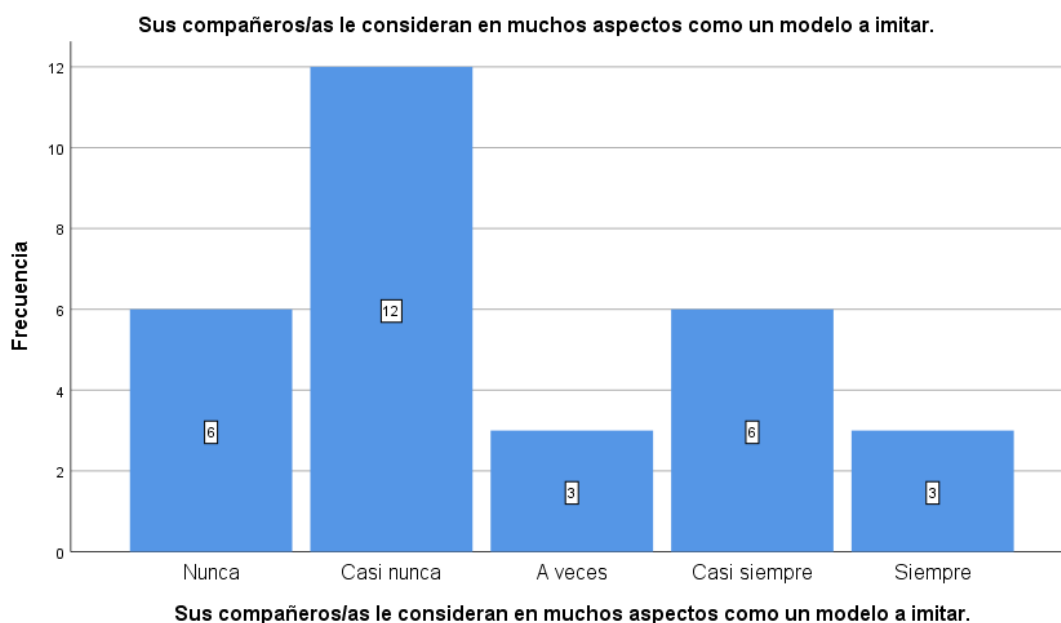
Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 66,7,% que no tienen confianza en sus propias fuerzas y el otro 33,3% está entre casi siempre y siempre siendo los pocos maestros que si tienen confianzas en su propias fuerzas.

**Tabla 17** Sus amigos toman en cuenta como un ejemplo a seguir.

Sus amigos toman en cuenta como un ejemplo a seguir.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	12	40,0	40,0	60,0
	A veces	3	10,0	10,0	70,0
	Casi siempre	6	20,0	20,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



**Gráfico 11** Sus amigos toman en cuenta como un ejemplo a seguir.

**Elaboración propia.**

**Fuente:** Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

**Análisis:**

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 70,% que no los tienen como modelo a imitar y el otro 30% está entre casi siempre y siempre siendo los pocos maestros que si lo toman como exploratorio.*

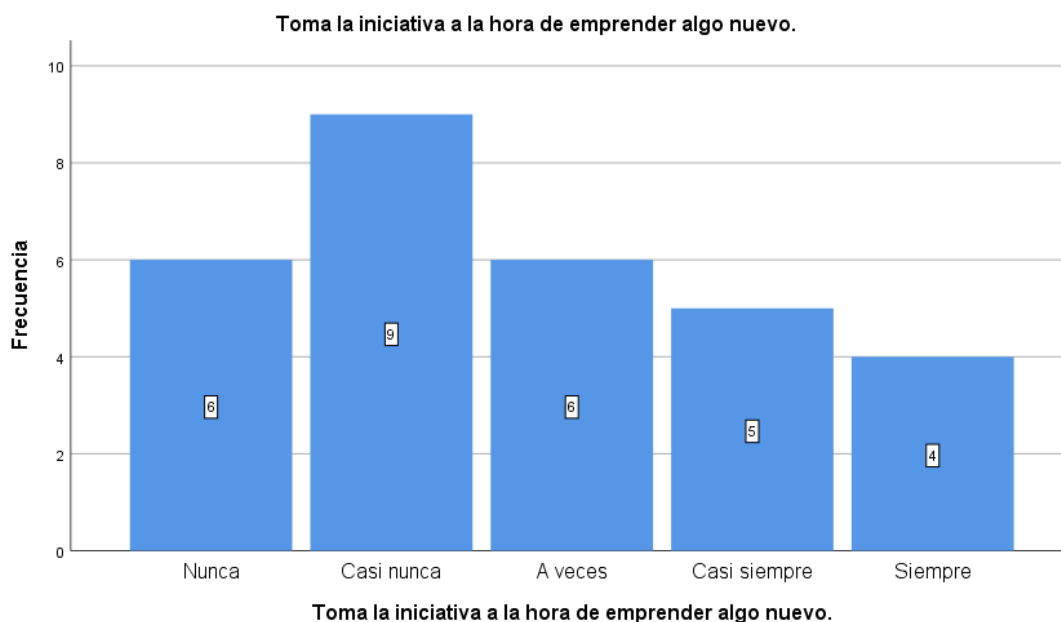
**Tabla 18** Toma la decisión en el momento de comenzar algo desconocido.

Recibe la decisión en el momento de comenzar algo desconocido.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	9	30,0	30,0	50,0
	A veces	6	20,0	20,0	70,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente:** Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje





*Gráfico 12 Recibe la decisión en el momento de comenzar algo desconocido.*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 70,% que no toman iniciativa de nada nuevo a la hora de emprender algo el otro 30% está entre casi siempre y siempre siendo los pocos maestros que si lo hacen.*

**Tabla 19** Es competente de programar cuestiones sobre argumentos actuales como cine, farándula, informe etc.

<b>Es capaz de disponer temas sobre temas de actualidad (deportes, cine, noticias).</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	12	40,0	40,0	56,7
	A veces	5	16,7	16,7	73,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

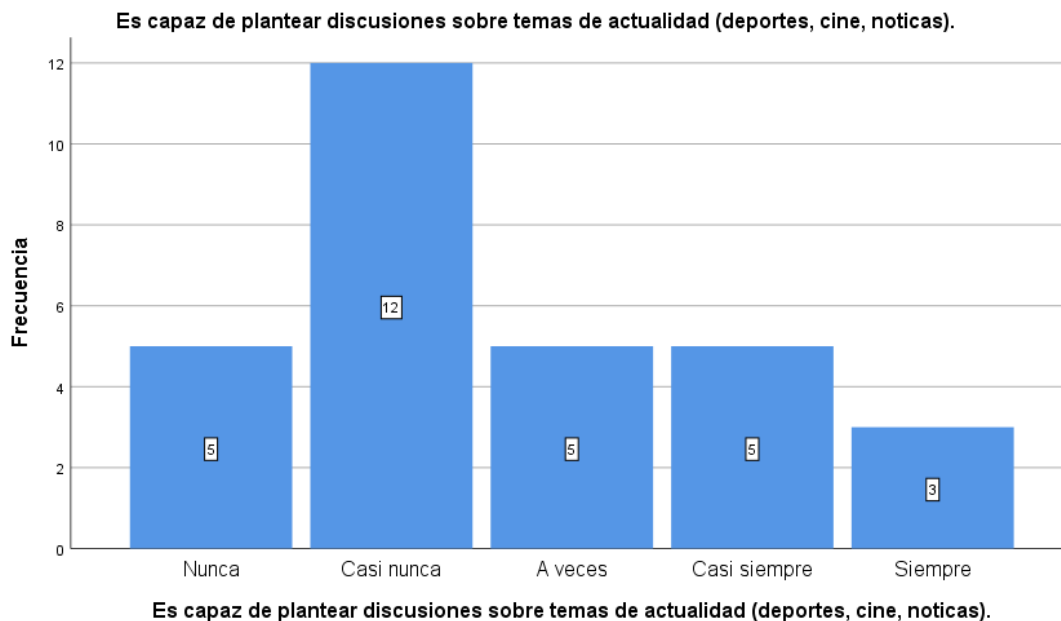


Gráfico 13 Es competente de programar cuestiones sobre argumentos actuales como cine, farándula, informe etc.

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

#### Análisis:

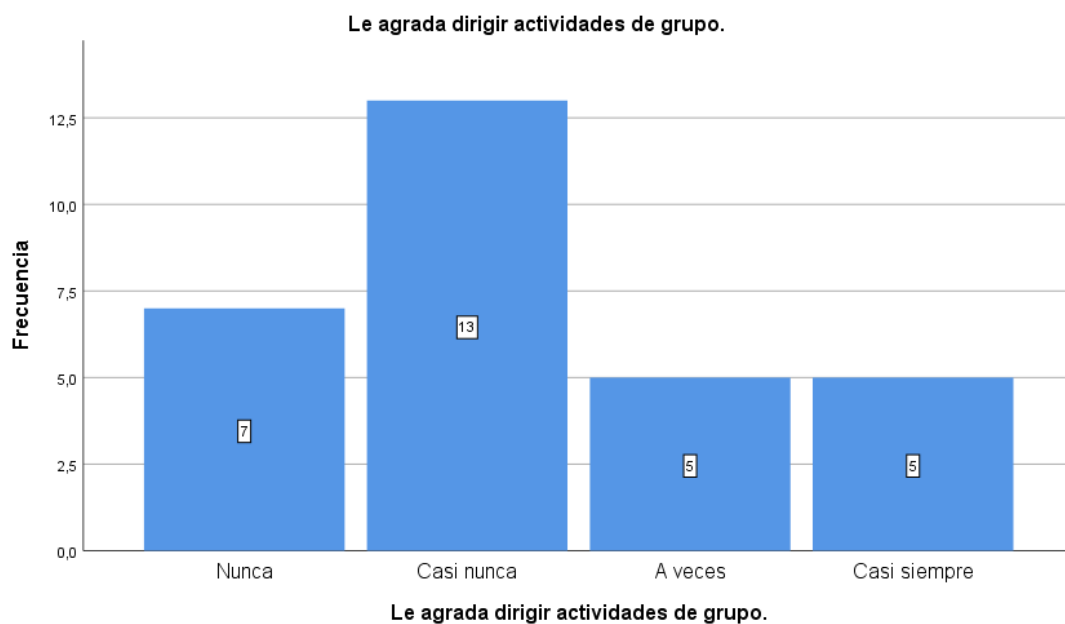
Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 73,3,% que no son idóneos y el otro 26,7% está entre casi siempre y siempre siendo los pocos maestros que si son idóneos de disputas de tema actuales.

Tabla 20 Le agrada dirigir actividades de grupo.

Le agrada dirigir actividades de grupo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	13	43,3	43,3	66,7
	A veces	5	16,7	16,7	83,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje



*Gráfico 14 Le agrada dirigir actividades de grupo.*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

#### **Análisis:**

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 83,3% que no les agrada dirigir actividades en grupo el otro 16,7% está entre casi siempre y siempre siendo los pocos maestros que les agradan dirigir actividades de grupo.*

### **4.3. Resultados del cuestionario aplicado a los docentes para la variable y**

**Tabla 21** *Creo que mis remuneraciones reflejan mi esfuerzo*

<b>Creo que mis remuneraciones reflejan mi esfuerzo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	53,3
	A veces	6	20,0	20,0	73,3
	Casi siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0

	Total	30	100,0	100,0	
--	-------	----	-------	-------	--

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

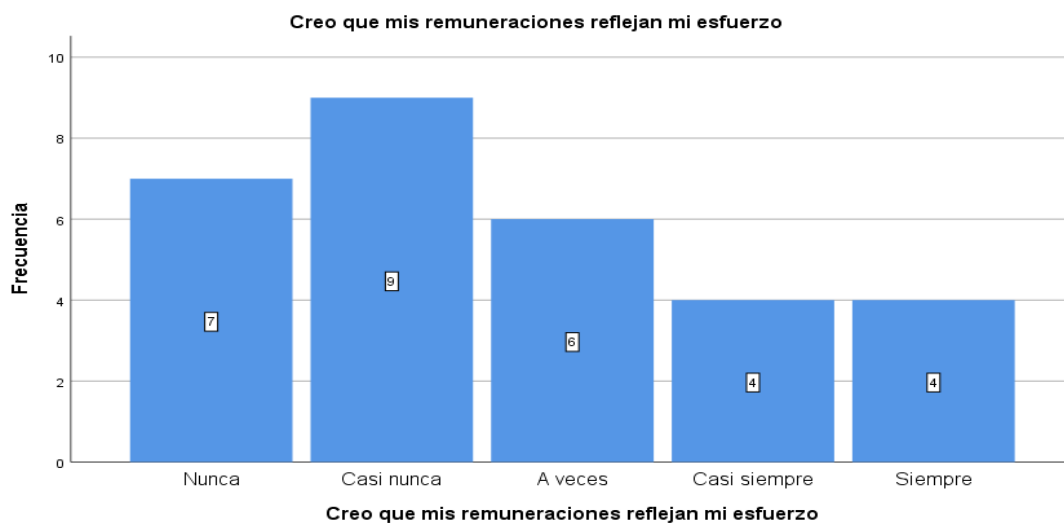


Gráfico 15 Creo que mis remuneraciones reflejan mi esfuerzo

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

#### **Análisis:**

Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 73,3% que creen que sus sueldos no reflejan todo el esfuerzo que hacen a diario en las instituciones y el otro 26,7% está entre casi siempre y siempre que creen que sus remuneraciones están bien remunerados.

**Tabla 22** Las remuneraciones y beneficios son repartidos de forma justa en esta organización.

Las remuneraciones y beneficios son repartidos de forma justa en esta organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	10	33,3	33,3	50,0
	A veces	5	16,7	16,7	66,7
	Casi siempre	5	16,7	16,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0

	Total	30	100,0	100,0	
--	-------	----	-------	-------	--

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

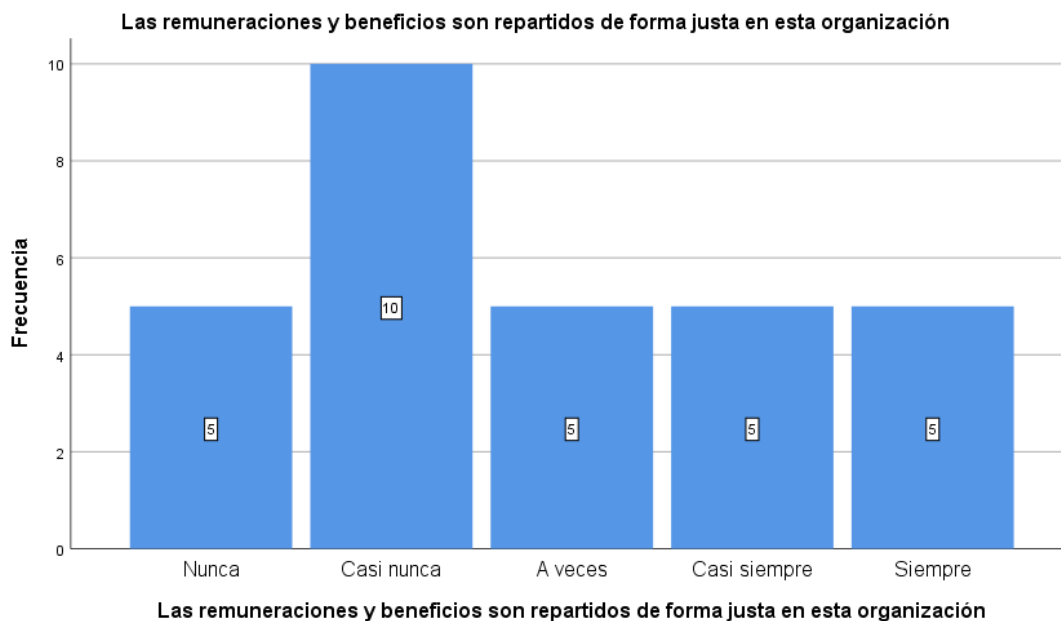


Gráfico 16 Las remuneraciones y beneficios son repartidos de forma justa en esta organización

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

#### **Análisis:**

Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 66,7% dicen que las remuneraciones y beneficios no son repartidos de forma justas y el otro 33,3% está entre casi siempre y siempre que dicen que las remuneraciones y beneficios si son repartidos de forma justas .

**Tabla 23** Estoy satisfecho con mis remuneraciones y beneficios

Estoy satisfecho con mis remuneraciones y beneficios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi nunca	12	40,0	40,0	66,7
	A veces	4	13,3	13,3	80,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

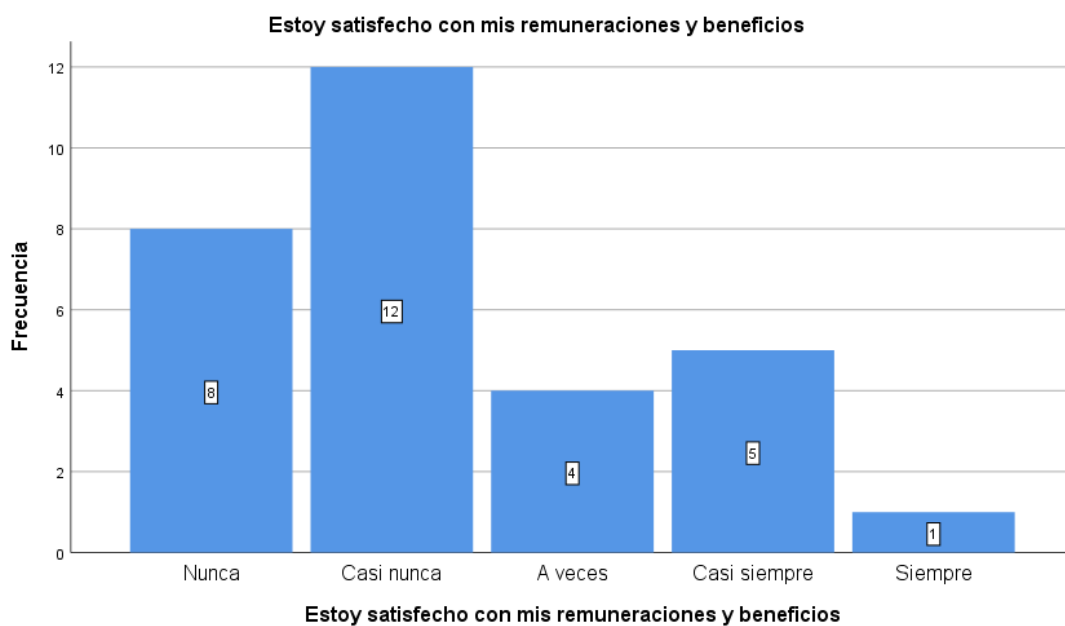


Gráfico 17 Estoy satisfecho con mis remuneraciones y beneficios

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

**Análisis:**

Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 66,7% dicen que no están de acuerdo con sus remuneraciones ni beneficios justas y el otro 33,3% está entre casi siempre y siempre que dicen de estar satisfecho con las remuneraciones y beneficios.

**Tabla 24 Me gustaría pasar una parte importante de mi carrera en esta organización**

Me gustaría pasar una parte importante de mi carrera en esta organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	53,3
	A veces	6	20,0	20,0	73,3
	Casi siempre	4	13,3	13,3	86,7

	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

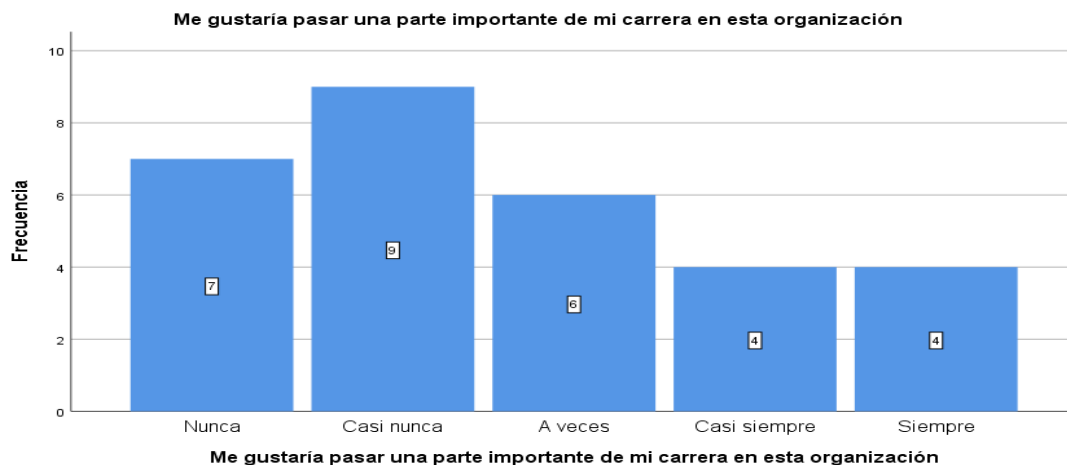


Gráfico 18 Me gustaría pasar una parte importante de mi carrera en esta organización

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

### Análisis:

Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 73,3% dicen que no les gustaría pasar más tiempo de la carrera de esta organización y el otro 26,7% está entre casi siempre y siempre que dicen que si les gustaría pasar una parte importante de su carrera en esta organización.

**Tabla 25** Frecuentemente le cuento a personas externas acerca del trabajo que realizamos

Frecuentemente le cuento a personas externas acerca del trabajo que realizamos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	10	33,3	33,3	50,0
	A veces	5	16,7	16,7	66,7
	Casi siempre	5	16,7	16,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

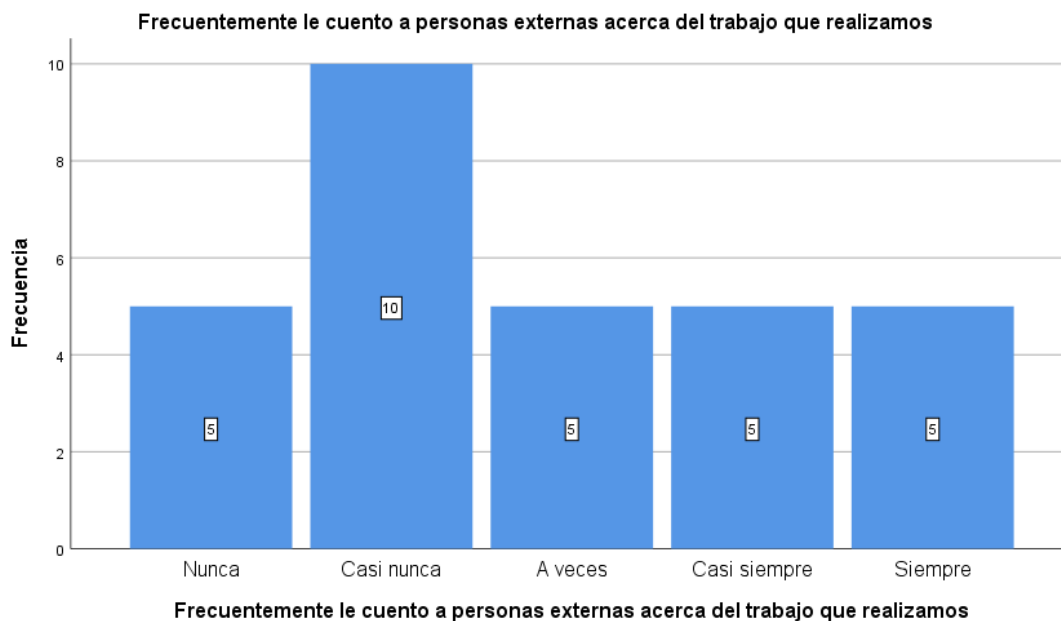


Gráfico 19 Frecuentemente le cuento a personas externas acerca del trabajo que realizamos

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

**Análisis:**

Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 66,7% dicen que no cuenta a personas externas acerca del trabajo que realiza. el otro 33,3% está entre casi siempre y siempre que dicen que cuenta a personas externas acerca del trabajo que realiza en la institución.

**Tabla 26 La labor de la organización es importante para mí**

La labor de la organización es importante para mí					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi nunca	12	40,0	40,0	66,7
	A veces	4	13,3	13,3	80,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.



Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje



Gráfico 20 La labor de la organización es importante para mí

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

**Análisis:**

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 80% dicen que no es importante la labor de la organización el otro 20% está entre casi siempre y siempre dicen que no es importante la labor de la organización.*

**Tabla 27 Recibo la capacitación que necesito para hacer mi trabajo correctamente**

Recibo la capacitación que necesito para hacer mi trabajo correctamente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	11	36,7	36,7	60,0
	A veces	4	13,3	13,3	73,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

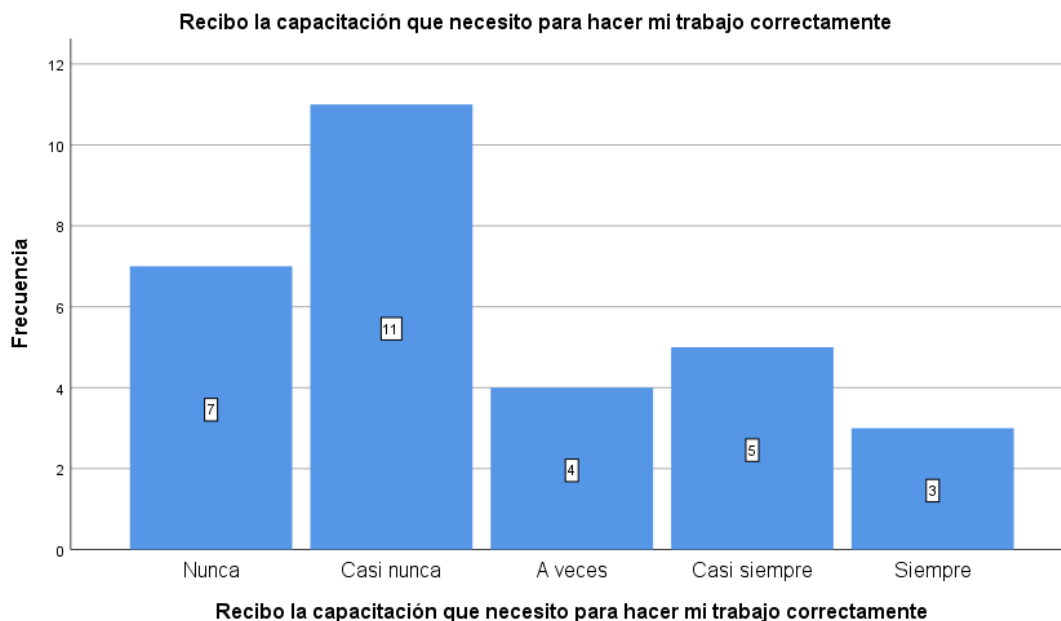


Gráfico 21 Recibo la capacitación que necesito para hacer mi trabajo correctamente

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

**Análisis:**

Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 73,3% dicen que no reciben capacitaciones sobre cómo deben realizar su trabajo correctamente el otro 26,7% está entre casi siempre y siempre dicen que si reciben capacitaciones sobre cómo deben realizar su trabajo correctamente.

**Tabla 28** Creo que tengo buenas oportunidades de crecer profesionalmente en esta empresa

Creo que tengo buenas oportunidades de crecer profesionalmente en esta empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	11	36,7	36,7	56,7
	A veces	5	16,7	16,7	73,3
	Casi siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



Gráfico 22 Creo que tengo buenas oportunidades de crecer profesionalmente en esta empresa

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

**Análisis:**

Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 73,3% dicen que no tiene buenas oportunidades de crecimiento profesional en la empresa que labora el otro 26,7% está entre casi siempre y siempre dicen que si tiene buenas oportunidades de crecimiento profesional en la empresa que labora.

**Tabla 29** Creo que esta empresa valora mis logros

Creo que esta empresa valora mis logros					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi nunca	11	36,7	36,7	63,3
	A veces	5	16,7	16,7	80,0
	Casi siempre	4	13,3	13,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

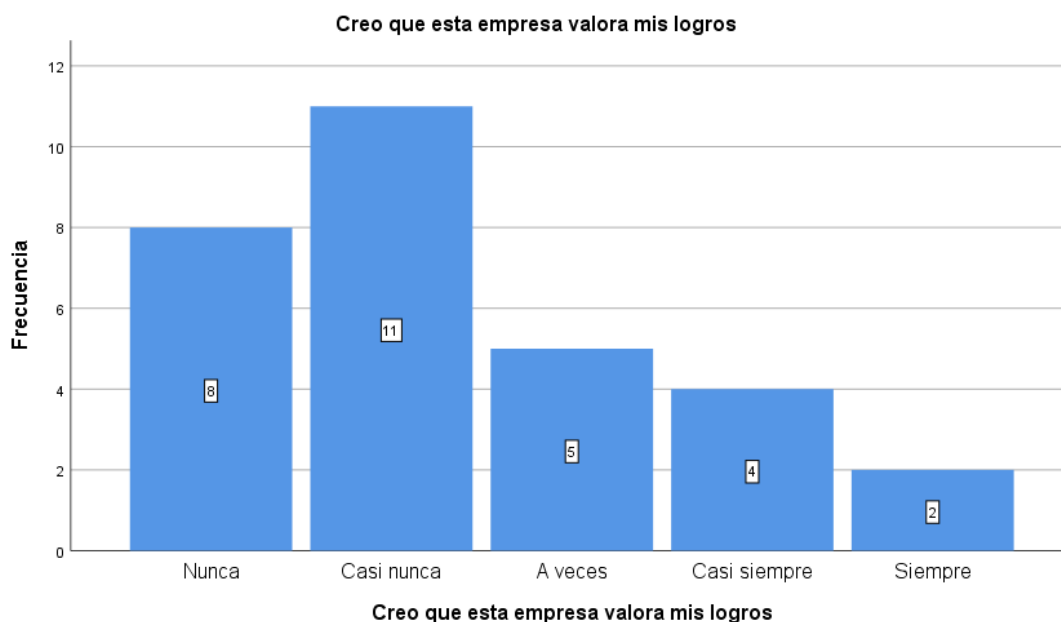


Gráfico 23 Creo que esta empresa valora mis logros

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasa**

**Análisis:**

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 80% dicen la empresa no valora sus logros el otro 20% está entre casi siempre y siempre dicen que si valoran sus logros.*

**Tabla 30** Siento que trabajo con seguridad, en un ambiente con riesgos razonables y controlados

Siento que trabajo con seguridad, en un ambiente con riesgos razonables y controlados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi nunca	10	33,3	33,3	60,0
	A veces	6	20,0	20,0	80,0
	Casi siempre	4	13,3	13,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

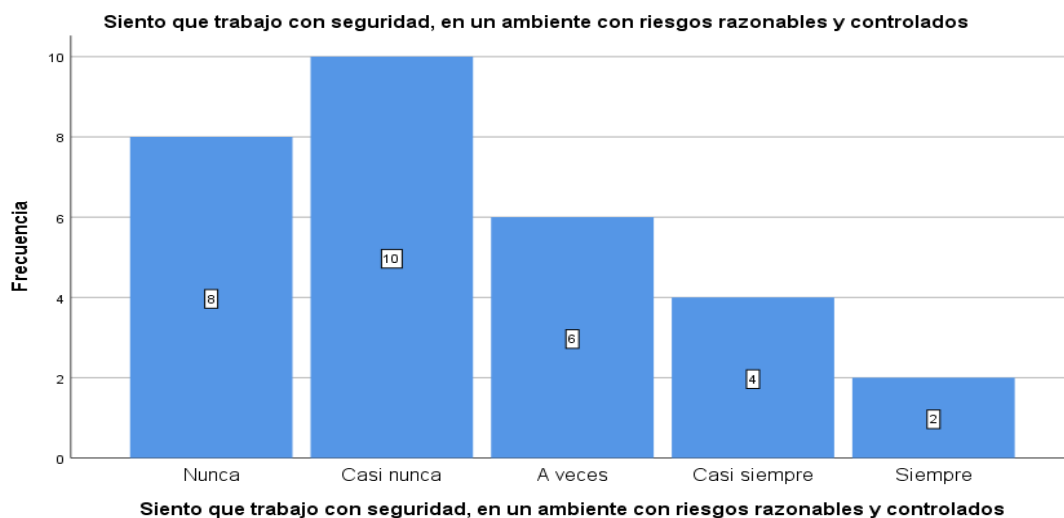


Gráfico 24 Siento que trabajo con seguridad, en un ambiente con riesgos razonables y controlados

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

#### **Análisis:**

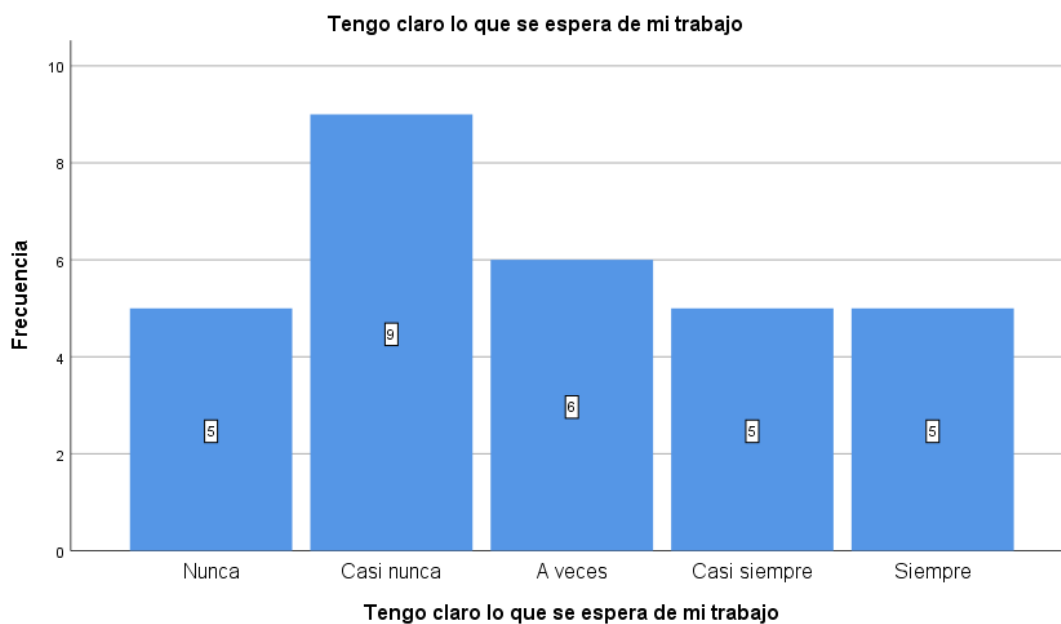
Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 80,% que no sienten que se trabaja con seguridad, en un ambiente con riesgos razonables y controlados y el otro 20% está entre casi siempre y siempre sienten que se trabaja con seguridad, en un ambiente con riesgos razonables y controlados.

**Tabla 31** Tengo claro lo que se espera de mi trabajo

Tengo claro lo que se espera de mi trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	9	30,0	30,0	46,7
	A veces	6	20,0	20,0	66,7
	Casi siempre	5	16,7	16,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje



*Gráfico 25 Tengo claro lo que se espera de mi trabajo*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 66,7% que no tienen claro lo que se espera de mi trabajo y el otro 33,3% está entre casi siempre y siempre tienen claro lo que se espera de mi trabajo.*

**Tabla 32 Trabajamos de forma eficaz, sin perder el tiempo**

Trabajamos de forma eficaz, sin perder el tiempo					
		Frecuencia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	12	40,0	40,0	60,0
	A veces	3	10,0	10,0	70,0
	Casi siempre	6	20,0	20,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

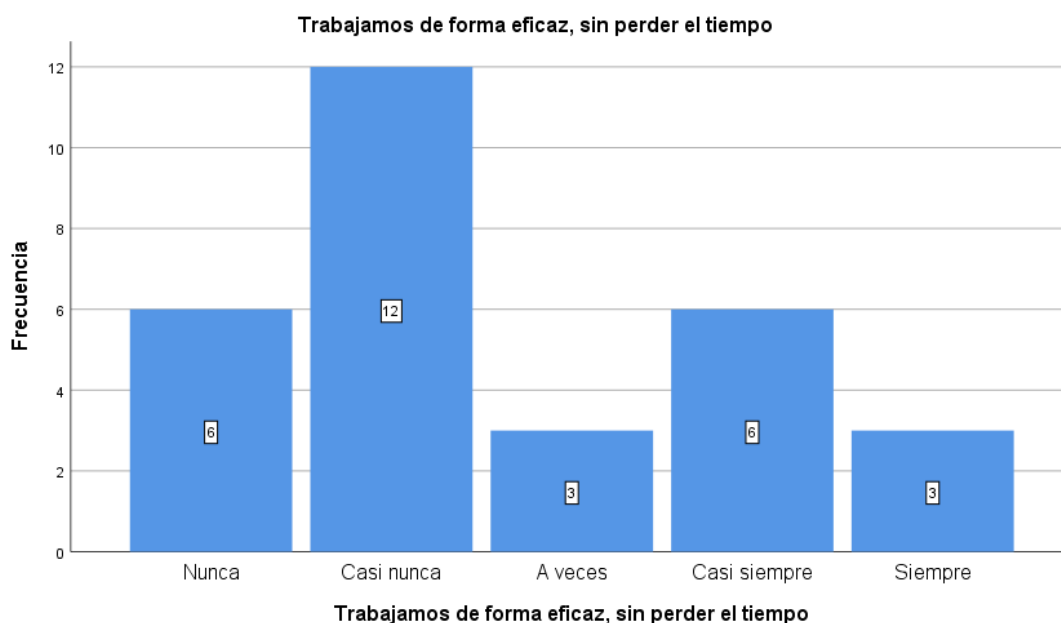


Gráfico 26 Trabajamos de forma eficaz, sin perder el tiempo

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

### Análisis:

Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 70% que no tienen claro lo que se espera de mi trabajo y el otro 30% está entre casi siempre y siempre tienen claro lo que se espera de mi trabajo.

**Tabla 33 Me siento lleno de energía cuando trabajo**

Me siento lleno de energía cuando trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	9	30,0	30,0	50,0
	A veces	6	20,0	20,0	70,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

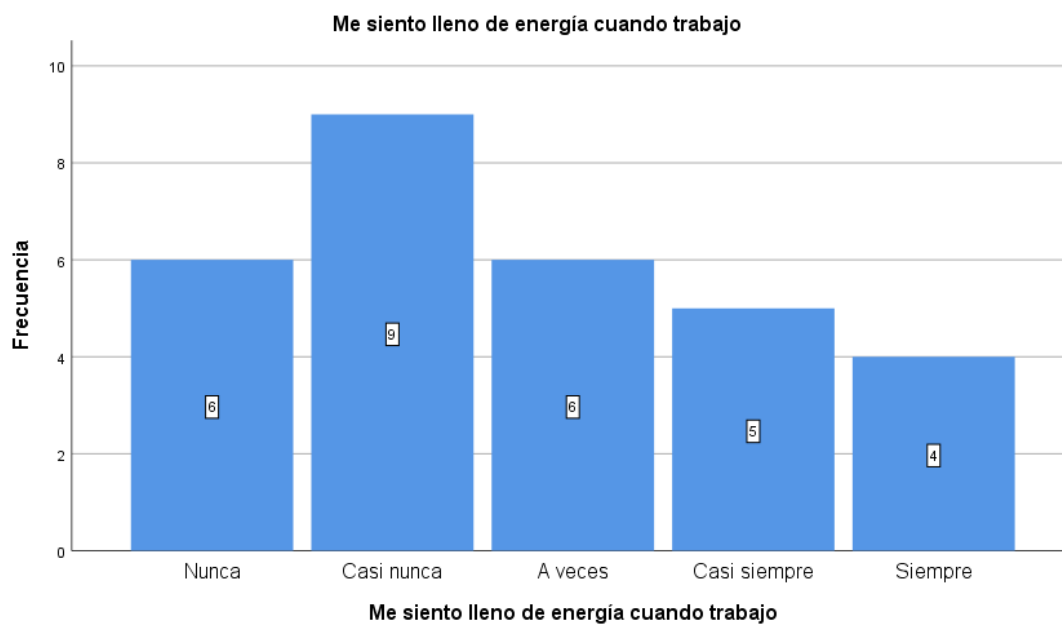


Gráfico 27 Me siento lleno de energía cuando trabajo

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

**Análisis:**

Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 70% que no se sienten lleno de energías cuando trabajan y el otro 30% está entre casi siempre y siempre se siente lleno de energía para cuando trabajan.

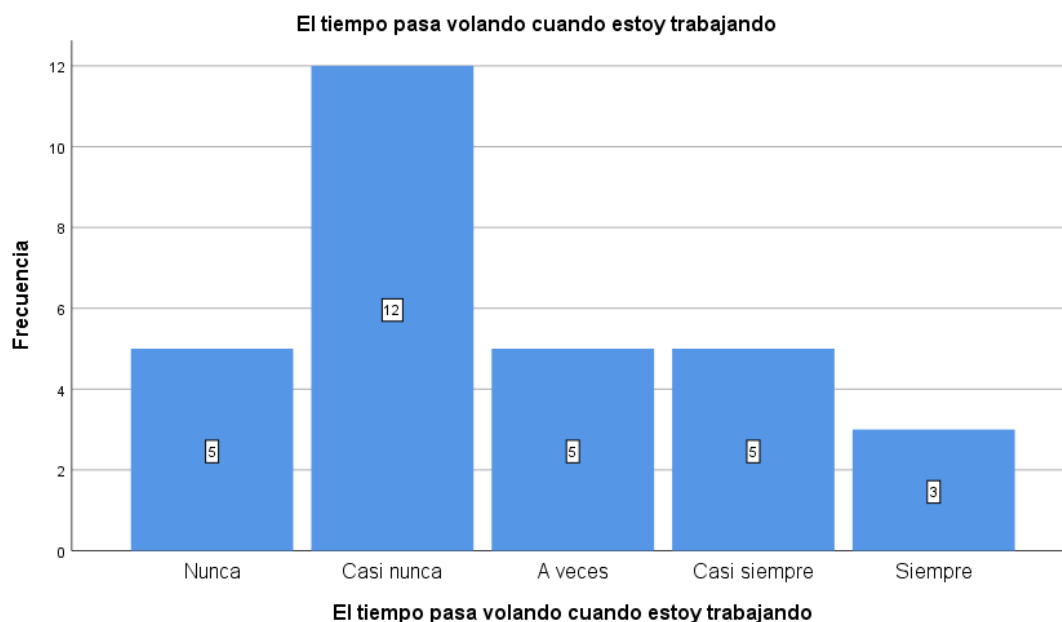
**Tabla 34 El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando**

El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	12	40,0	40,0	56,7
	A veces	5	16,7	16,7	73,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**





*Gráfico 28 El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 73,3% que no pasa volando cuando están trabajando y el otro 26,7% está entre casi siempre y siempre el tiempo se pasa volando.*

***Tabla 35 Me parece que mi trabajo es importante y emocionante***

<b>Me parece que mi trabajo es importante y emocionante</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	13	43,3	43,3	66,7
	A veces	5	16,7	16,7	83,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 29 Me parece que mi trabajo es importante y emocionante*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 66,7% que no tienen claro lo que se espera de mi trabajo y el otro 33,3% está entre casi siempre y siempre me parece que mi trabajo es importante y emocionante.*

***Tabla 36 Me siento comprometido con mi trabajo***

<b>Me siento comprometido con mi trabajo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	9	30,0	30,0	50,0
	A veces	6	20,0	20,0	70,0
	Casi siempre	4	13,3	13,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

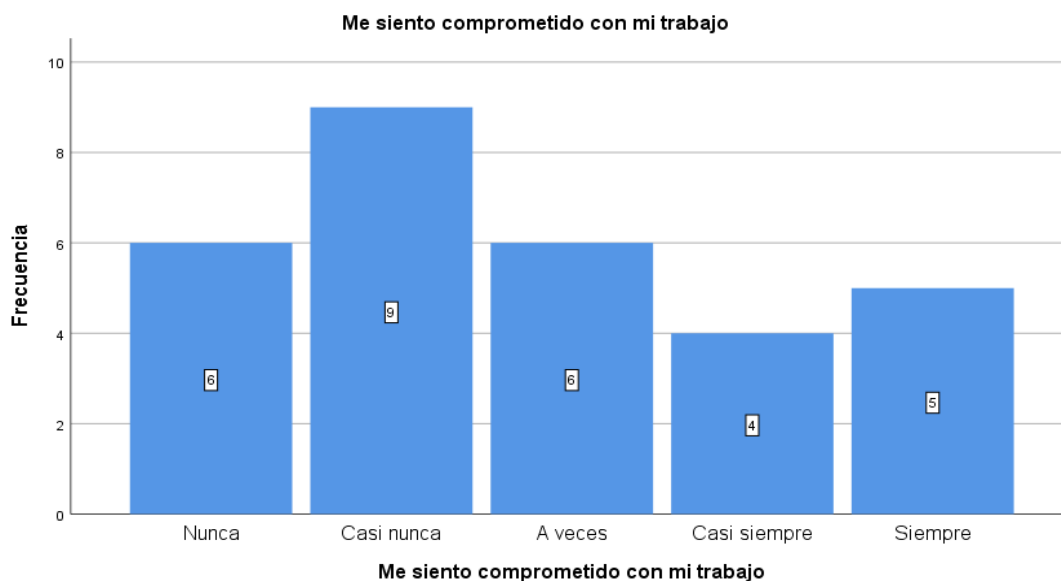


Gráfico 30 Me siento comprometido con mi trabajo

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

**Análisis:**

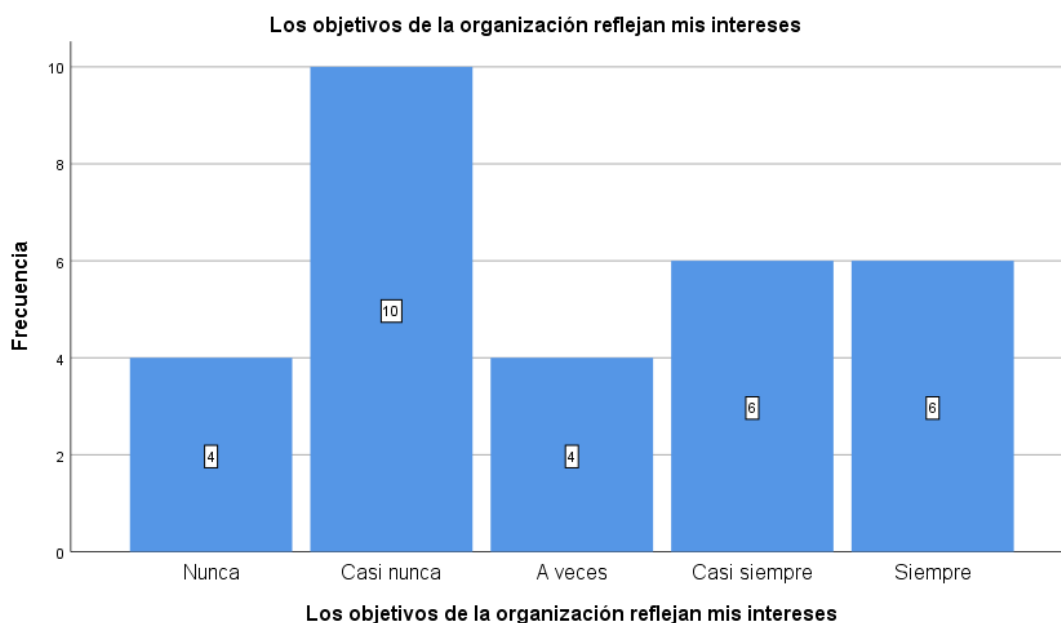
*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 70% que no se siente comprometido con el trabajo y el otro 30% está entre casi siempre y siempre se siente comprometidos.*

**Tabla 37 Los objetivos de la organización reflejan mis intereses**

Los objetivos de la organización reflejan mis intereses					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi nunca	10	33,3	33,3	46,7
	A veces	4	13,3	13,3	60,0
	Casi siempre	6	20,0	20,0	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 31 Los objetivos de la organización reflejan mis intereses*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

**Análisis:**

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi nunca y a veces está en un 60% que no se reflejan los intereses con los objetivos de las organizaciones y el otro 40% está entre casi siempre se reflejan los intereses con los objetivos de las organizaciones.*

**Tabla 38 Los objetivos de la organización reflejan mis intereses**

<b>Les recomendaría a otras personas que vengan a trabajar a esta compañía</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	Casi nunca	11	36,7	36,7	66,7
	A veces	3	10,0	10,0	76,7
	Casi siempre	6	20,0	20,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

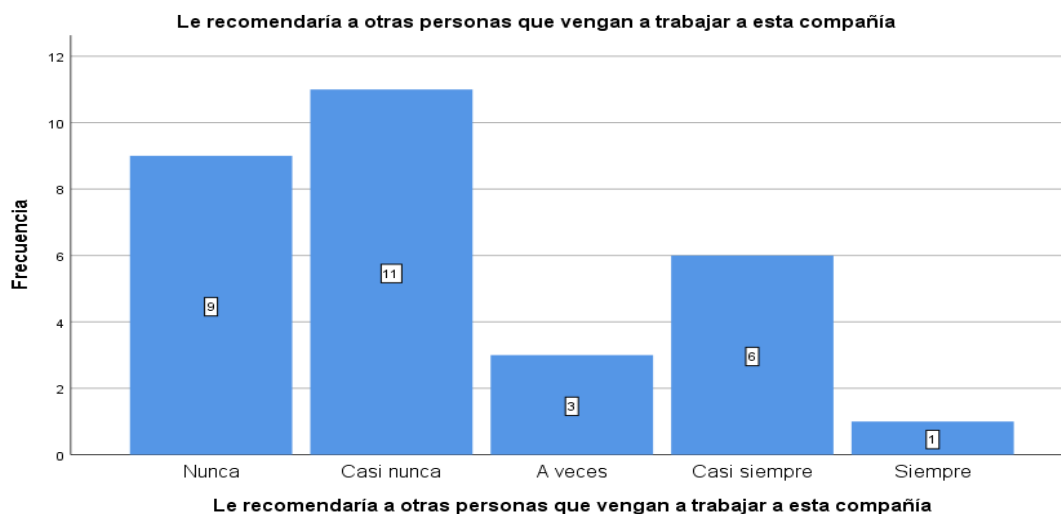


Gráfico 32 Les recomendaría a otras personas que vengan a trabajar a esta compañía

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

#### ***Análisis:***

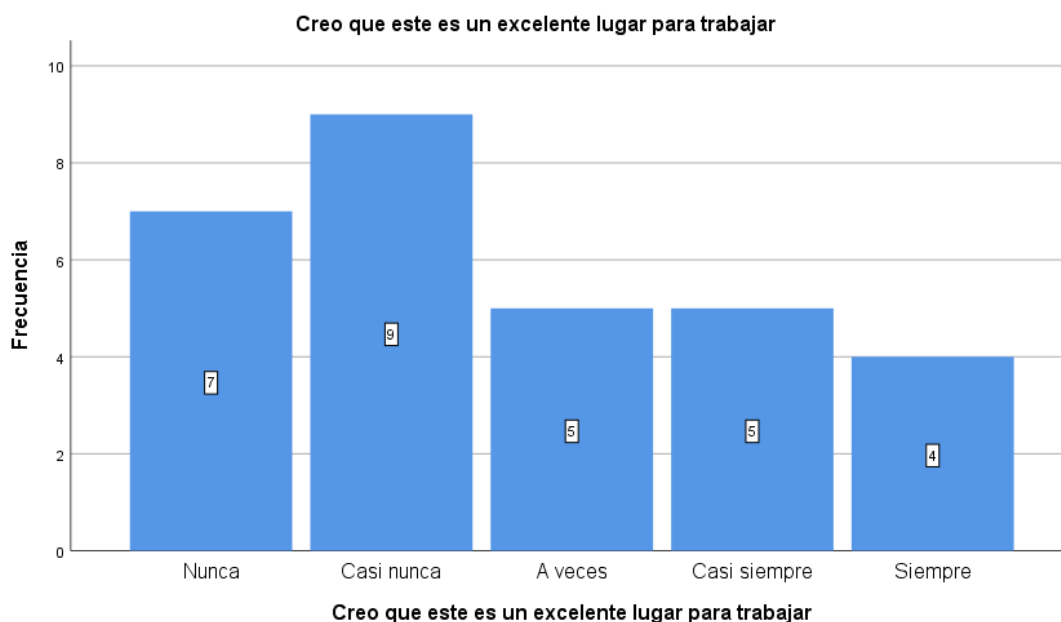
*Según el estudio realizado el global en nunca lo hacen casi nunca y a veces está en un 76,7% que no recomendaría a otras personas que vengan a trabajar a esta compañía y el otro 23,3% está entre casi siempre Les recomendaría a otras personas que vengan a trabajar a esta compañía.*

**Tabla 39** Los objetivos de la organización reflejan mis intereses

Creo que este es un excelente lugar para trabajar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	53,3
	A veces	5	16,7	16,7	70,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje



*Gráfico 33 Creo que este es un excelente lugar para trabajar*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

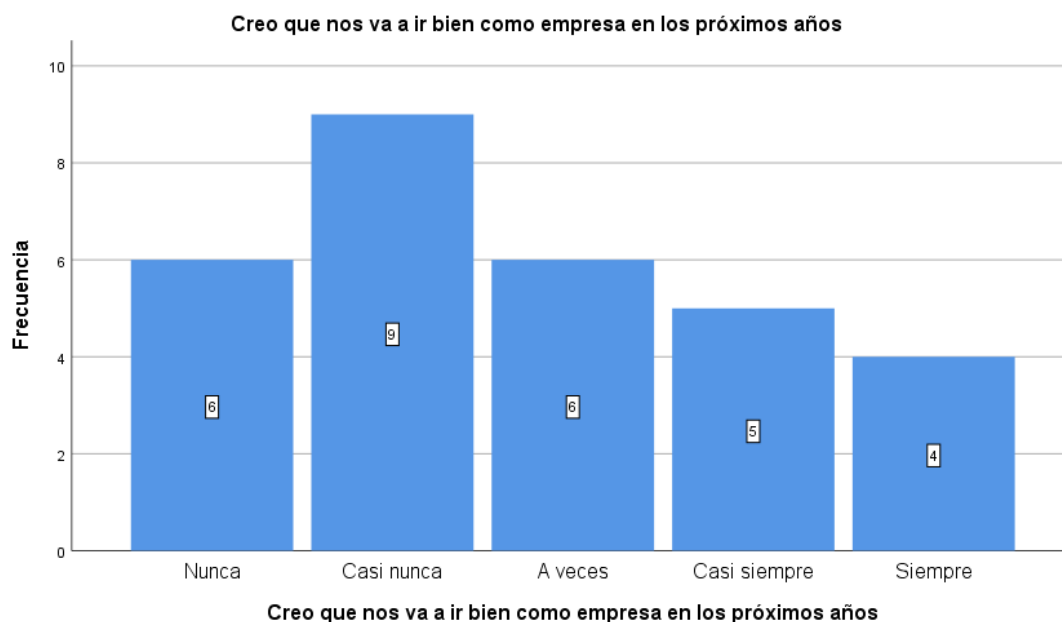
*Según el estudio realizado el global en nunca, casi nunca y a veces está en un 70% que no creen que este es un excelente lugar para trabajar y el otro 30% está entre casi siempre y siempre creen que este es un excelente lugar para trabajar.*

***Tabla 40 Los objetivos de la organización reflejan mis intereses***

<b>Creo que nos va a ir bien como empresa en los próximos años</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	9	30,0	30,0	50,0
	A veces	6	20,0	20,0	70,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 34 Creo que nos va a ir bien como empresa en los próximos años.*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

**Análisis:**

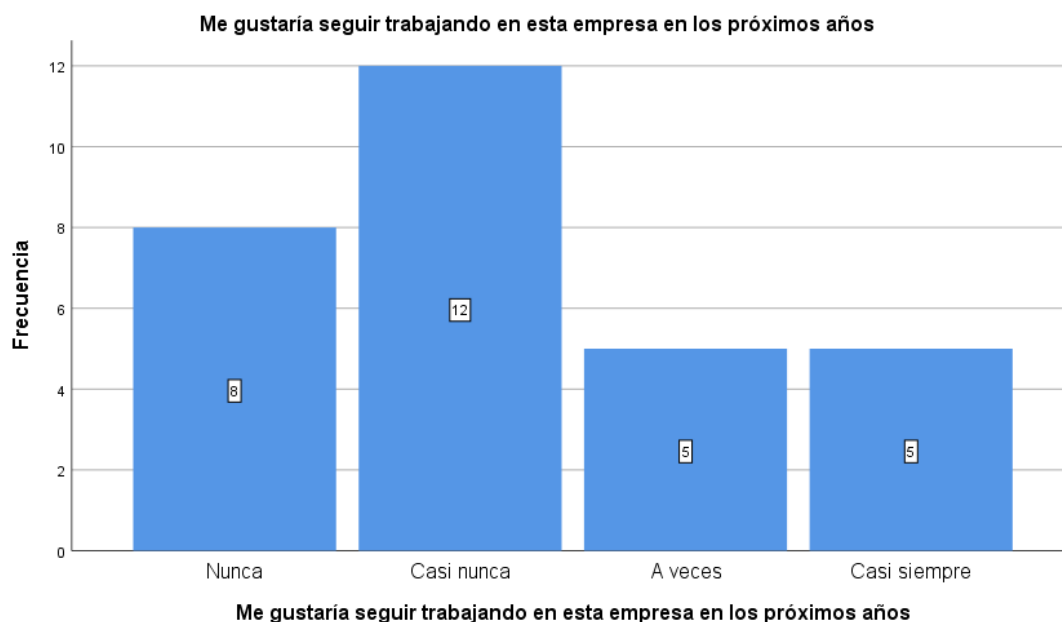
*Según el estudio realizado el global en nunca, casi nunca y a veces está en un 70% que no creen que nos va a ir bien como empresa en los próximos años y el otro 30% está entre casi siempre y siempre creen que nos va a ir bien como empresa en los próximos.*

**Tabla 41 Ojala pueda elaborar en esta empresa en el año entrante.**

Me complace alcanzar trabajar en esta asociación en los próximos años					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi nunca	12	40,0	40,0	66,7
	A veces	5	16,7	16,7	83,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 35 Me sentiría continuar trabajando en la empresa en un cercano tiempo.*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi nunca y a veces está en un 66,73 que no les gustaría seguir trabajando en esta empresa en los próximos años el otro 33,3% está entre casi siempre y siempre les gustaría seguir trabajando en esta empresa en los próximos años.*

**Tabla 42 Creo que mi área va a cumplir sus objetivos en los próximos años**

Creo que mi área va a cumplir sus objetivos en los próximos años					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	11	36,7	36,7	60,0
	A veces	3	10,0	10,0	70,0
	Casi siempre	6	20,0	20,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



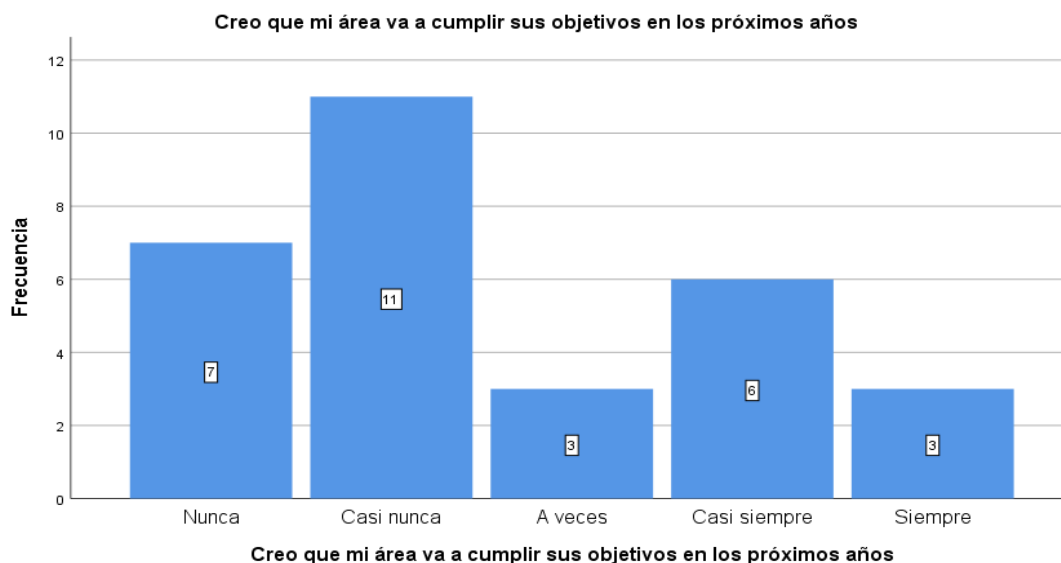


Gráfico 36 Creo que mi área va a cumplir sus objetivos en los próximos años

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

#### **Análisis:**

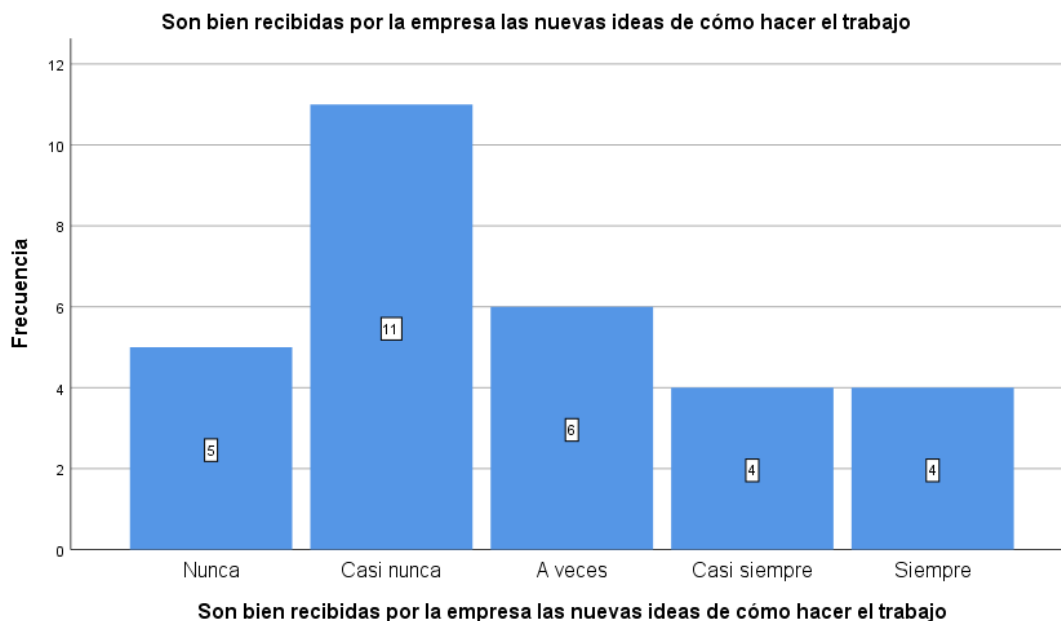
Según el estudio realizado el global en nunca, casi nunca y a veces está en un 70% que no creen que su área vayan a cumplir sus objetivos en los próximos años y el otro 30% está entre casi siempre y siempre creen que su área van a cumplir sus objetivos en los próximos años

**Tabla 43** Son bien recibidas por la empresa las nuevas ideas de cómo hacer el trabajo

Son bien recibidas por la empresa las nuevas ideas de cómo hacer el trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	11	36,7	36,7	53,3
	A veces	6	20,0	20,0	73,3
	Casi siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje



*Gráfico 37 Son bien recibidas por la empresa las nuevas ideas de cómo hacer el trabajo*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

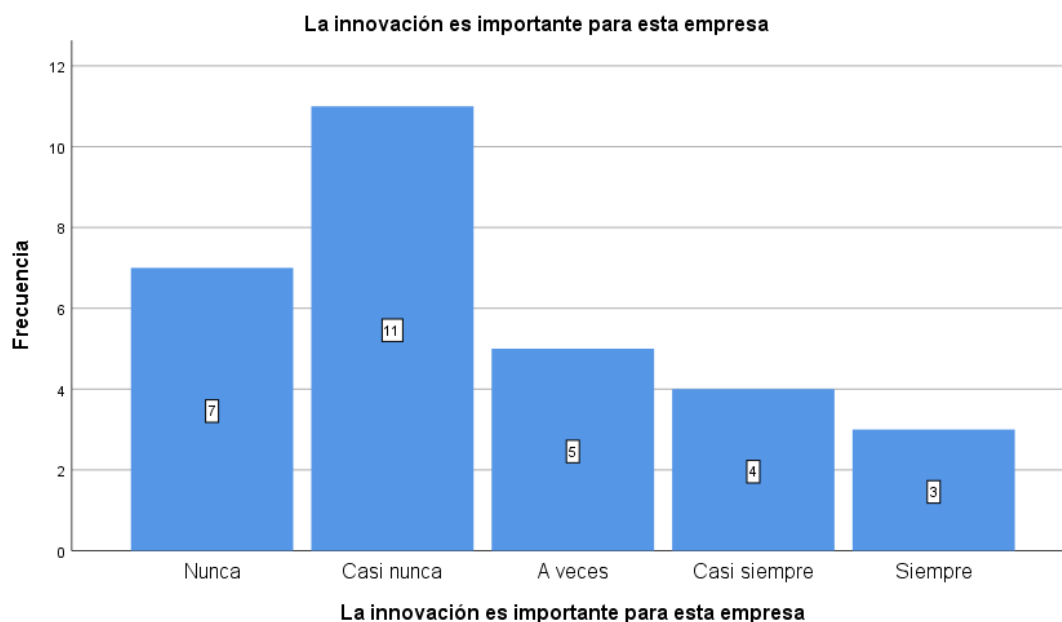
*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 73,3% que no son bien recibidas por la empresa las nuevas ideas de cómo hacer el trabajo y el otro 26,7% está entre casi siempre y siempre son bien recibidas por la empresa las nuevas ideas de cómo hacer el trabajo.*

**Tabla 44 La innovación es importante para esta empresa**

La innovación es importante para esta empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	11	36,7	36,7	60,0
	A veces	5	16,7	16,7	76,7
	Casi siempre	4	13,3	13,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 38 La innovación es importante para esta empresa*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

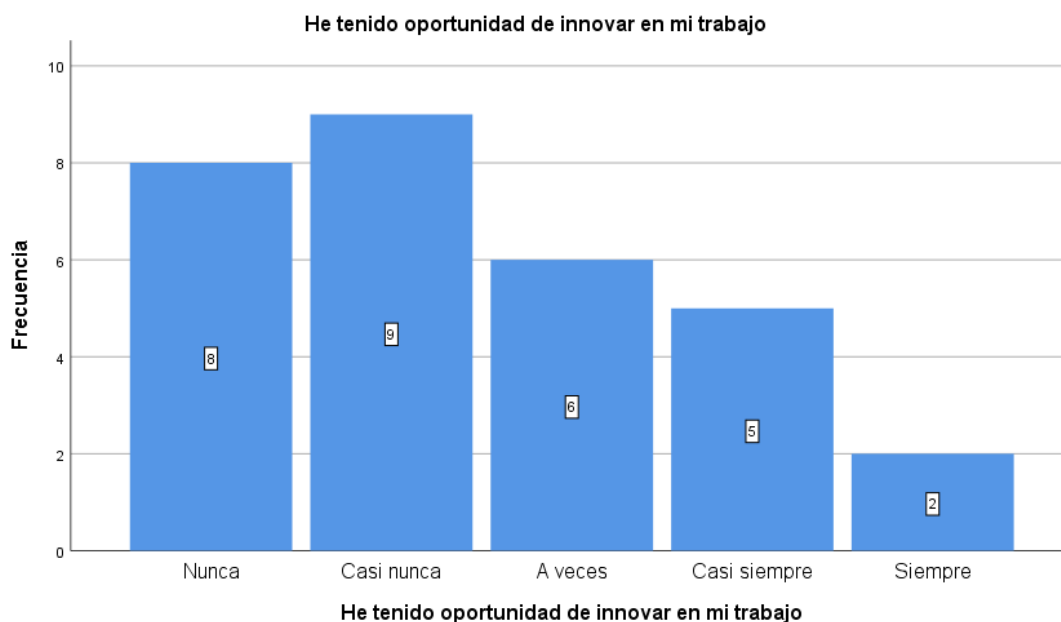
*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 76,7% que no son la innovación es importante para esta empresa y el otro 23,3% está entre casi siempre y siempre son la innovación es importante para esta empresa.*

**Tabla 45 He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo**

He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi nunca	9	30,0	30,0	56,7
	A veces	6	20,0	20,0	76,7
	Casi siempre	5	16,7	16,7	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 39 He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

**Análisis:**

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 76,7% que no he tenido oportunidad de innovar en mi trabajo y el otro 23,3% está entre casi siempre y siempre he tenido oportunidad de innovar en mi trabajo.*

**Tabla 46 Frecuentemente pienso en renunciar**

Frecuentemente pienso en renunciar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	10	33,3	33,3	50,0
	A veces	6	20,0	20,0	70,0
	Casi siempre	4	13,3	13,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

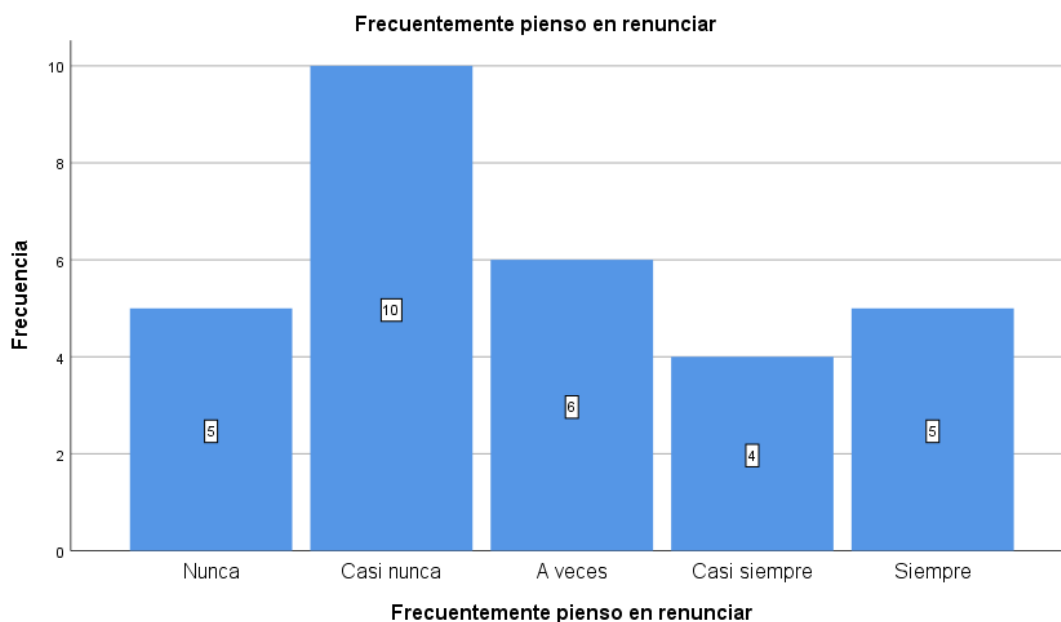


Gráfico 40 Frecuentemente pienso en renunciar

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

#### **Análisis:**

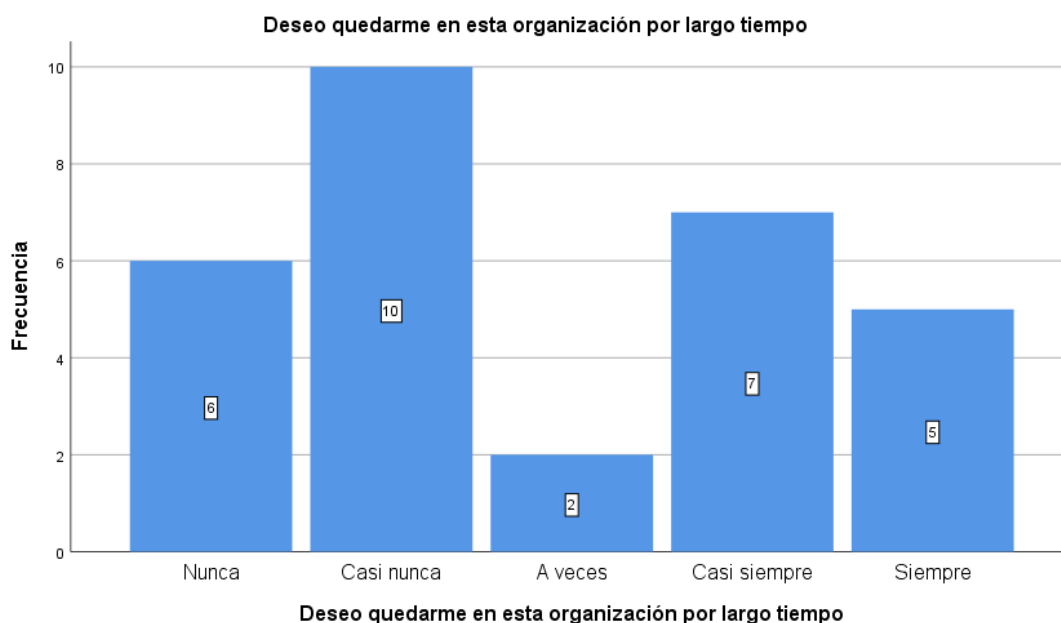
Según el estudio realizado el global en nunca, casi nunca y a veces está en un 70% que Frecuentemente no piensan en renunciar y el otro 30% está entre casi siempre y siempre frecuentemente piensan en renunciar..

**Tabla 47 Deseo quedarme en esta organización por largo tiempo**

Deseo quedarme en esta organización por largo tiempo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	10	33,3	33,3	53,3
	A veces	2	6,7	6,7	60,0
	Casi siempre	7	23,3	23,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje



*Gráfico 41 Deseo quedarme en esta organización por largo tiempo*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

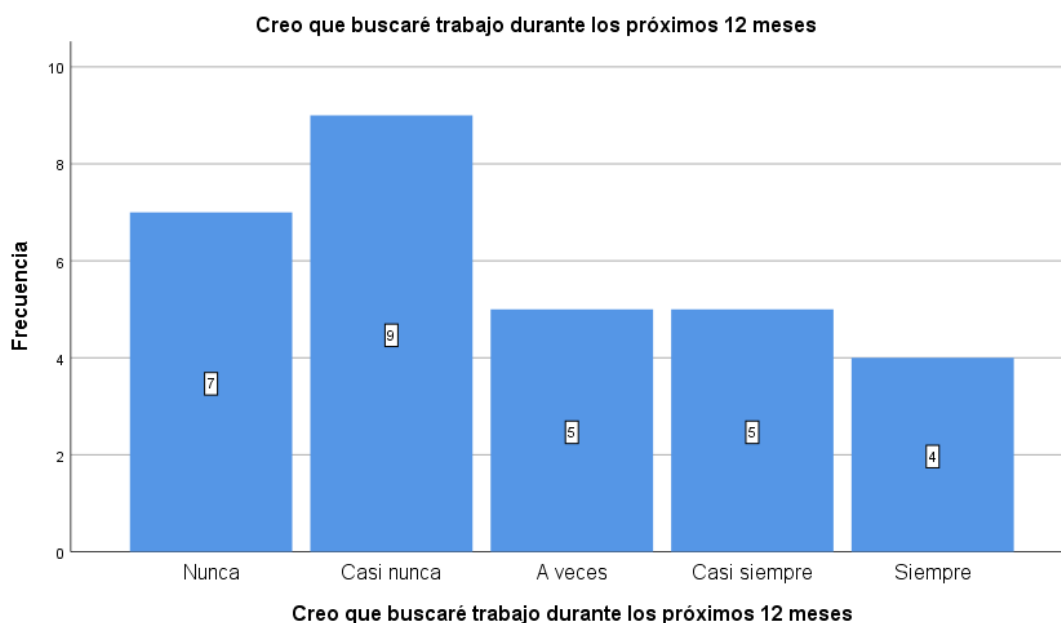
*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 60% que no Deseo quedarme en esta organización por largo tiempo y el otro 40% está entre casi siempre y siempre Deseo quedarme en esta organización por largo tiempo*

***Tabla 48 Creo que buscaré trabajo durante los próximos 12 meses***

Creo que buscaré trabajo durante los próximos 12 meses					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	53,3
	A veces	5	16,7	16,7	70,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 42 Creo que buscaré trabajo durante los próximos 12 meses*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

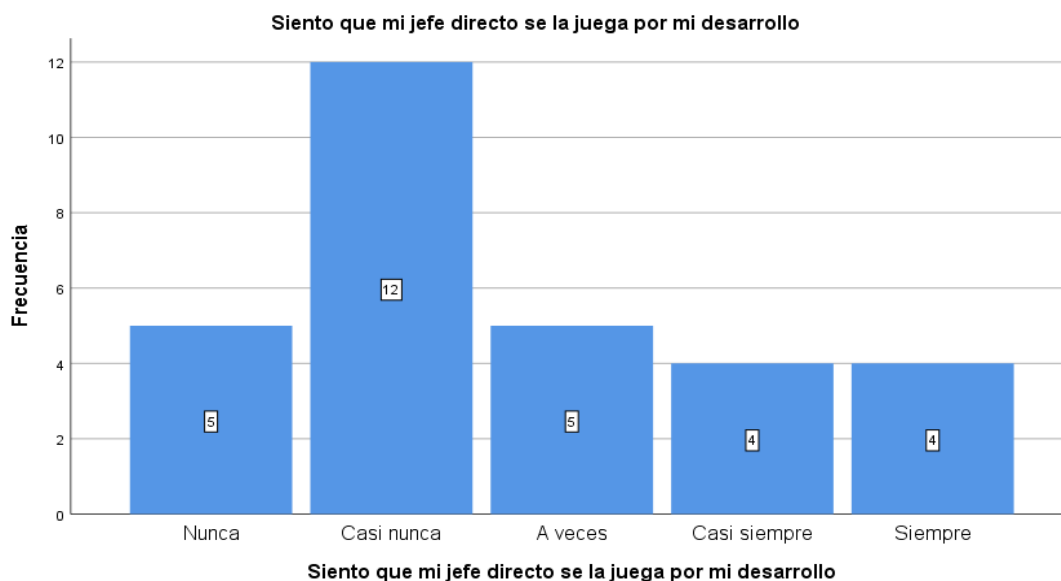
*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 70% que no creen que busquen trabajo durante los próximos 12 meses y el otro 30% está entre casi siempre y siempre creen quizás busquen trabajo durante los próximos 12 meses.*

***Tabla 49 Siento que mi jefe directo se la juega por mi desarrollo***

<b>Siento que mi jefe directo se la juega por mi desarrollo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	12	40,0	40,0	56,7
	A veces	5	16,7	16,7	73,3
	Casi siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 43 Siento que mi jefe directo se la juega por mi desarrollo*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 73,3% que no sienten que su jefe directo se la juega por su desarrollo y el otro 26,7% está entre casi siempre y siempre sienten que su jefe directo se la juega por su desarrollo.*

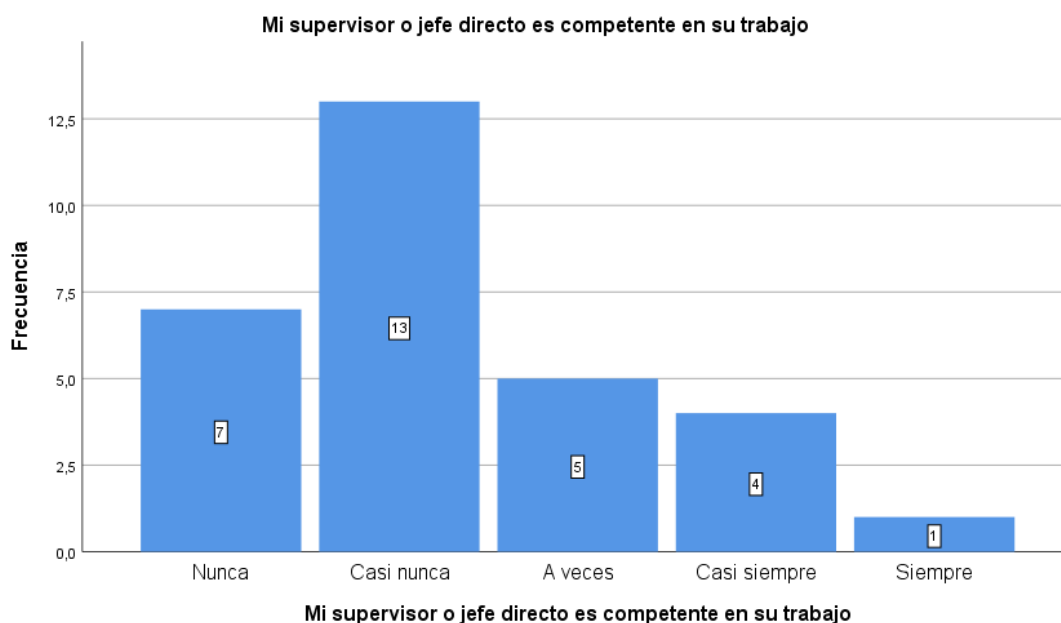
**Tabla 50 Mi supervisor o jefe directo es competente en su trabajo**

Mi supervisor o jefe directo es competente en su trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	13	43,3	43,3	66,7
	A veces	5	16,7	16,7	83,3
	Casi siempre	4	13,3	13,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**





*Gráfico 44 Mi supervisor o jefe directo es competente en su trabajo*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

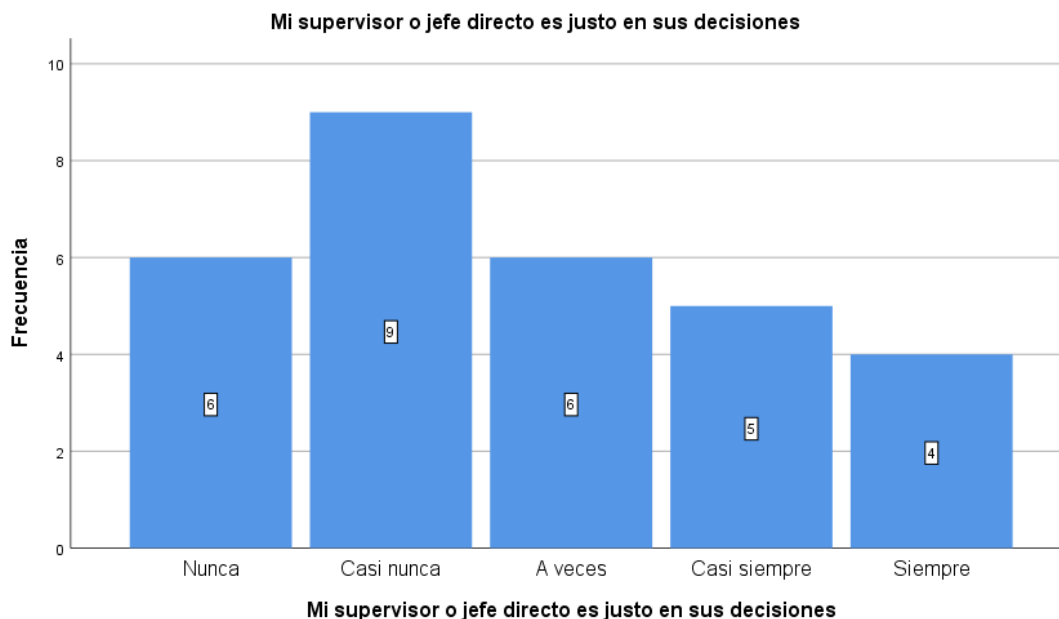
*Según el estudio realizado el global en nunca, casi nunca y a veces está en un 66,7 que mi supervisor o jefe directo no es competente en su trabajo el otro 33,3% está entre casi siempre y siempre mi supervisor o jefe directo es competente en su trabajo.*

***Tabla 51 Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones***

<b>Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	9	30,0	30,0	50,0
	A veces	6	20,0	20,0	70,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



*Gráfico 45 Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones*

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**

***Análisis:***

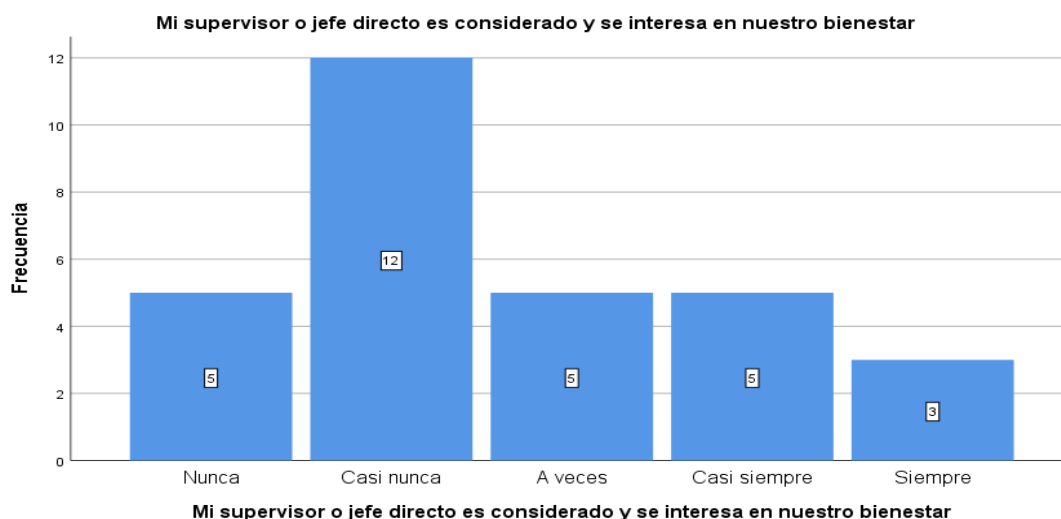
*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 70% que el jefe directo no es justo en sus decisiones y el otro 30% está entre casi siempre y siempre el jefe directo es justo en sus decisiones..*

***Tabla 52 Mi supervisor o jefe directo es considerado y se interesa en nuestro bienestar***

<b>Mi supervisor o jefe directo es considerado y se interesa en nuestro bienestar</b>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	12	40,0	40,0	56,7
	A veces	5	16,7	16,7	73,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje**



**Gráfico 46** *Mi supervisor o jefe directo es considerado y se interesa en nuestro bienestar*

**Elaboración propia.**

**Fuente:** Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

***Análisis:***

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi siempre y a veces está en un 73,3% que no sienten que su jefe directo no es considerado y no se interesa en los bienestares de los integrantes de la empresa y el otro 26,7% está entre casi siempre y siempre sienten que su jefe directo es considerado y se interesa en los bienestares de los integrantes de la empresa.*

**Tabla 53** *En general, estoy satisfecho con mi trabajo.*

<b>En general, estoy satisfecho con mi trabajo.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	13	43,3	43,3	66,7
	A veces	5	16,7	16,7	83,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Elaboración propia.**

**Fuente:** Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

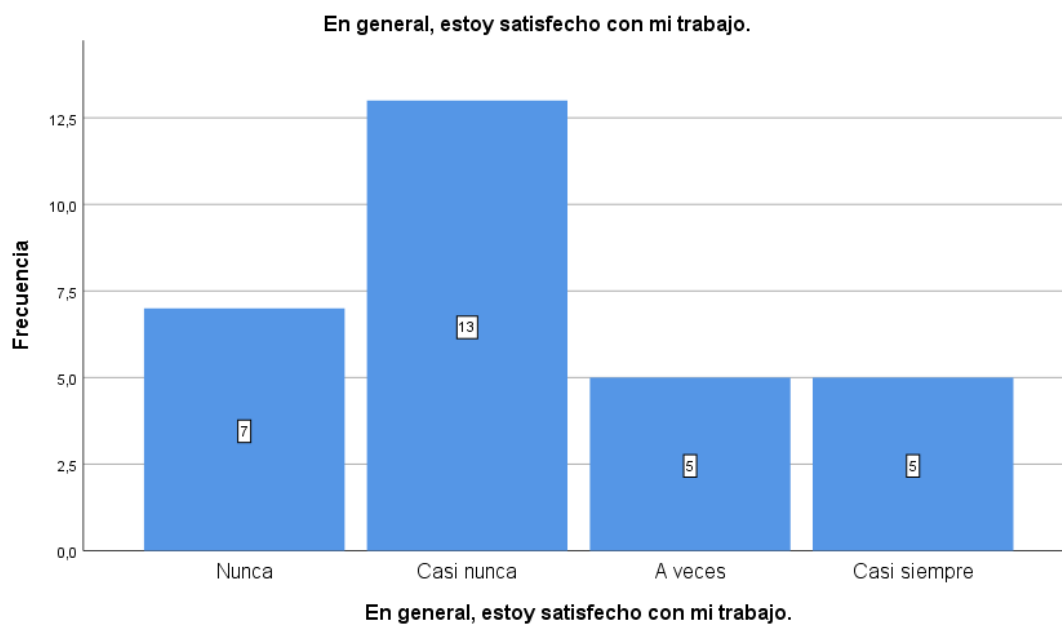


Gráfico 47 En general, estoy satisfecho con mi trabajo.

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

### **Análisis:**

Según el estudio realizado el global en nunca, casi nunca y a veces está en un 66,7 que no están satisfechos en su trabajo el otro 33,3% está entre casi siempre y siempre están satisfechos en su trabajo.

**Tabla 54 Me gusta mi trabajo**

Me gusta mi trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	9	30,0	30,0	50,0
	A veces	6	20,0	20,0	70,0
	Casi siempre	4	13,3	13,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

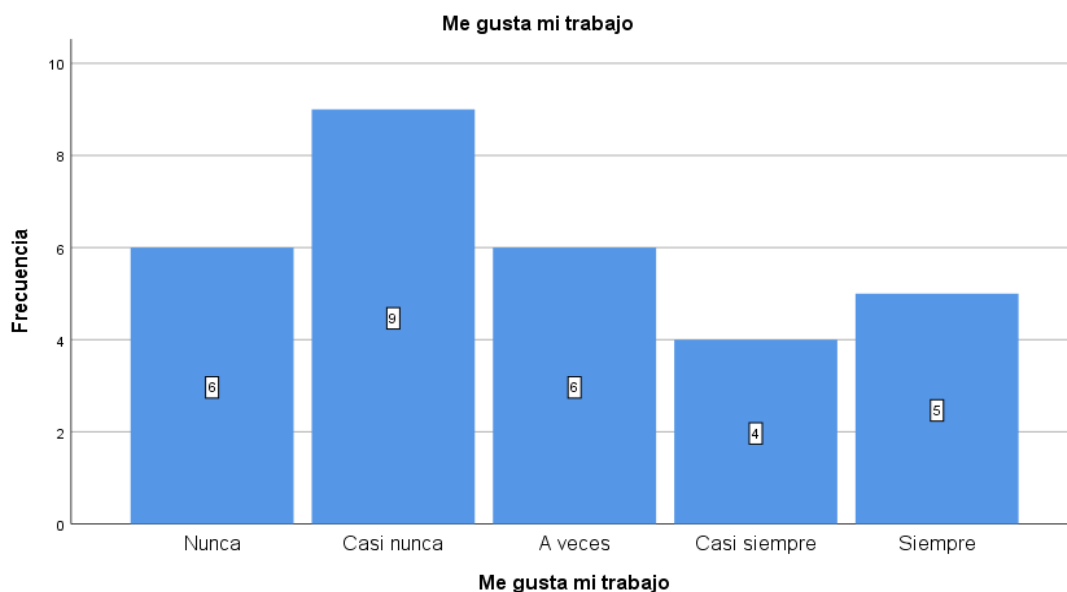


Gráfico 48 Me gusta mi trabajo

Elaboración propia.

Fuente: Docentes de la Escuela Alejandro Campoverde del Cantón Pasaje

#### *Análisis:*

*Según el estudio realizado el global en nunca, casi nunca y a veces está en un 70% que no les gusta el trabajo el otro 30% está entre casi siempre y siempre si les gusta el trabajo..*

#### **4.4. Proceso de prueba de hipótesis**

Teniendo en cuenta los datos presentados en el punto anterior, se procesarán y analizarán estos datos en base a las hipótesis establecidas en la investigación:

**Primer paso:** Formulación de hipótesis.

*Tabla 55 Proceso de prueba de hipótesis*

Hipótesis general	
Hipótesis nula ( $H_0$ )	Hipótesis alternativa ( $H_1$ )
No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el clima social escolar de la escuela	Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el clima social escolar de la escuela Alejandro

Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.	Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.
Hipótesis específicas	
No hay una relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.	Concurre una relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.
Negativo en una relación directa y significativa entre el liderazgo democrático del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.	Consta una relación directa y significativa entre el liderazgo democrático del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.
No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo permisivo del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.	Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo permisivo del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.

**Segundo paso:** estadístico de la prueba.

**Prueba del Chi Cuadrado**

*Tabla 56 Prueba del Chi Cuadrado.*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Docentes (X)	83	141	64	62	37	387
Docentes (Y)	206	341	157	156	100	960
Total	289	482	221	218	137	1347

Grado de error 0,05

Cálculo de la frecuencia esperada

*Tabla 57 Cálculo de la frecuencia esperada*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Docentes (X)	83 (83.3)	141 (138.4)	64 (63.4)	62 (62.6)	37 (39.3)	387
Docentes (Y)	206 (205.9)	341 (343.5)	157 (157.5)	156 (155.3)	100 (97.63)	960
Total	289	482	221	218	137	1347

Grado de libertad

$$v = (\# \text{ filas} - 1) \times (\# \text{ columnas} - 1)$$

$$v = (2-1) \times (5-1) = 1 \times 4 = 4$$

Cálculo del chi cuadrado

Formula

$$\sum_{i=1}^N \frac{(obs_i - exp_i)^2}{exp_i}$$

Chi cuadrado calculado( $\chi^2$ ) = 7,92

<b>v/p</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0025</b>	<b>0,005</b>	<b>0,01</b>	<b>0,025</b>	<b>0,05</b>	<b>0,1</b>
<b>1</b>	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
<b>2</b>	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
<b>3</b>	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
<b>4</b>	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
<b>5</b>	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
<b>6</b>	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446
<b>7</b>	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170
<b>8</b>	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
<b>9</b>	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837

Donde

$\chi^2$  Calculado = 9.51

$\chi^2$  Tabla = 9.48

Razón por la cual la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alternativa ya que 9.51 es mayor que 9.48 determinando mediante los datos obtenidos los instrumentos de recolección de datos aplicados determinando que existe una dependencia continua y demostrativa entre el líder director y el clima social estudiante de la institución Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.

## **Discusión de resultado**

Según el estudio realizado luego de la exploración que se realizó dentro de la institución nos hemos podido dar cuenta que no hay un buen líder ya que no lo guía adecuadamente por lo cual se siente un clima laboral muy pesado por lo cual el director tiene unas ideas muy inadecuadas que no permiten que sus docentes puedan innovar y en muchas ocasiones otros maestro que sigue con los proceso antiguos en sus metodología es por eso se hizo necesario realizar está investigación para ver las falencia y a partir de este, realizar seminarios y charlas para que la institución pueda salir adelante.

En las capacitaciones que se hicieron frente al problema que estaba existiendo muy frecuentemente se logró crear un ambiente de confianza entre el director y los docentes; que los docentes se sientan escuchados ya que así se tomarían mejores medidas; Potenciar la formación entre parte y parte la cual implicará fijar claves para contrastar nuevos conocimientos

El director debe tener mente positiva al igual que sus trabajadores; teniendo una visión hacia el Futuro de lo que se va a lograr

Se deberán perpetrar evaluaciones constantes con el único objetivo de evidenciar que el funcionamiento de la institución sea adecuado, de acuerdo a las decisiones que se han decretado mediante el diálogo entre el personal educativo y el director



## Conclusiones

1. Esta averiguación permitió comprobar el nivel de proporción que existe entre el liderazgo directivo y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018. Se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach para conocer la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, los resultados del análisis de fiabilidad determinó que el instrumento aplicado a el personal docente representa el 0,770 determinando que la variable liderazgo directivo es aceptable. Utilizando la prueba de Chi cuadrado, se dio por aceptada la hipótesis alternativa obteniendo luego del análisis de los datos recogidos por los instrumentos un chi cuadrado calculado de 9.51, superior al valor que corresponde a la tabla del chi cuadrado con un margen de error de 0,05.
2. Se estableció la relación del liderazgo autocrático del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018. Se maneja el ensayo de Alfa de Cronbach para conocer la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, los resultados del análisis de fiabilidad determinó que el instrumento aplicado a el personal docente representa el 0,770 determinando que la variable liderazgo directivo es aceptable. Utilizando la prueba de Chi cuadrado, se dio por aceptada la hipótesis alternativa obteniendo luego del análisis de los datos recogidos por los instrumentos un chi cuadrado calculado de 9.51, superior al valor que corresponde a la tabla del chi cuadrado con un margen de error de 0,05.

3. Estableciendo la concordancia del liderazgo democrático del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018. Se utilizo la prueba de Alfa de Cronbach para conocer la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, los resultados del análisis de fiabilidad determino que el instrumento aplicado a el personal docente representa el 0,770 determinando que la variable liderazgo directivo es aceptable. Utilizando la prueba de Chi cuadrado, se dio por aceptada la hipotesis alternativa obteniendo luego del analisis de los datos recogidos por los instrumentos un chi cuadrado calculado de 9.51, superior al valor que corresponde a la tabla del chi cuadrado con un margen de error de 0,05.
4. Permitiendo establecer la relación del liderazgo permisivo del director y el clima social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018. Se utilizo la prueba de Alfa de Cronbach para conocer la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, los resultados del análisis de fiabilidad determino que el instrumento aplicado a el personal docente representa el 0,770 determinando que la variable liderazgo directivo es aceptable. Utilizando la prueba de Chi cuadrado, se dio por aceptada la hipotesis alternativa obteniendo luego del analisis de los datos recogidos por los instrumentos un chi cuadrado calculado de 9.51, superior al valor que corresponde a la tabla del chi cuadrado con un margen de error de 0,05.

## **Recomendaciones**

1. Es necesario realizar estudios para conocer el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima social escolar dentro de las instituciones educativas y dar a conocer los resultados mediante la publicación de los resultados.
2. Se recomienda realizar una investigación cualitativa con la finalidad de ampliar la investigación y conocer en qué medida se relaciona el liderazgo autocrático del director y el clima social escolar dentro de las instituciones educativas de interés y dar a conocer los resultados mediante la publicación de los resultados.
3. Siendo necesario se realice una investigación para establecer en qué prevención se relaciona el liderazgo democrático del director y el clima social escolar y dar a conocer los resultados mediante la publicación de los resultados.
4. Así como la realización de un estudio para establecer en qué disposición se pertenece el liderazgo permisivo del director y el clima social escolar dentro de las unidades educativas y dar a conocer los resultados mediante la publicación de los resultados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Trujillo: Ediciones Vallejanas.
- Arón, A., & Milicic, N. (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Ascorra, P., Arias, H., & Graff, C. (2003). La escuela como contexto de contención social y afectiva. *Revista Enfóques Educativos*, 5(1), 117-135.
- Blaya, C., Debarbieux, E., Del Rey, R., & Ortega, R. (2006). Clima y violencia escolar. Un estudio comparativo entre España y Francia. *Revista de Educación*, 293-315.
- Bris, M. (2000) Universidad de Alcalá. Organización y ambiente.
- Campos Livaque, L. R. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de ventanilla – región Callao*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbfmadadm/http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012\_Campos\_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ve
- Chaparro Gonzales, J. R. (2017). *Liderazgo directivo y clima Institucional en la I.E. “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbfmadadm/http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5170/Chaparro\_GJR.pdf?sequence=1
- Chinchay Espinoza, D. F. (2010). *Influencia del liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos - 2008*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Collao, M. (2000). *Administración y Gestión Educativa*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Escalante Garay, K. M. (2017). *Inteligencia emocional y clima social escolar de los estudiantes del VII ciclo de la institución educativa “Los Libertadores”, San Martín de Porres, Lima - 2015*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Evans, J., & Lindsay, W. (2000). *La administración y el control de la calidad* (4ª Ed ed.). México: Thomson Editores.

- Fundación Chile Unido. (2002). Logros escolares : la pobreza no impide llegar lejos. *Corriente de Opinión*( N° 79).
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gil Chafloque, M. A., & Serquén Ramírez, V. N. (2016). *PROCRASTINACIÓN Y CLIMA SOCIAL ESCOLAR EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Gómez Ortiz, R. A. (2007). *El liderazgo institucional para la innovación en las micro y macro empresas Instituto Politécnico Nacional Escuela Superior de Comercio y Administración*.
- Macahuachi Guerra, Paola Brandy; Gonzales Quezada, Katherin Dayane. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de distrito de Tambopata Puerto Maldonado*. Madre de Dios: Universidad Nacional Amazónica y Humanidades.
- Mena, I., & Valdés, A. M. (2008). *Clima Social Escolar*. VALORAS UC.
- Milicic, N. (2001). *Creo en ti. La construcción de la autoestima en el contexto escolar*. Santiago: LOM Ediciones.
- Moos, R. (1979). *Evaluating educational environments*. Washington DC: Jossey - Bass Publishers.
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11-24.
- Norton, P. (1998). *¿Cómo dirigir?*
- Raczynski, D., & Muñoz, G. (2005). *Efectividad escolar y cambio educativo en condiciones de pobreza en Chile*. Santiago: Gobiernos de Chile. Ministerios de Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.
- Rodríguez, N. (2004). El Clima Escolar. *Revista digital investigación y educación*, 7(3), 1-12.
- Ruiz de la Cruz, G. D. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Gúzman" de Lima Norte*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbfmadadm/http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/923/Ruiz\_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Siliceo, A., Angulo, B., & Siliceo, F. (2001). *Liderazgo: el don de servicio*. México D.F.: McGraw Hill.



Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017- 2018?	social escolar de la escuela Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017- 2018.	Alejandro Campoverde Andrade, Cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018.			
--	--	---	--	--	--

## CUESTIONARIO PARA VALORAR LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO

El docente con liderazgo representa por sus características la habilidad de seguridad y confianza en su papel como líder con el objetivo de comprometirse en cumplir todas sus procesos. Al comienzo, es un rostro de personalidad de empatía. Puesto que todas las capacidades humanas también es esencia patrimonial y dispuesto en el perfeccionamiento. Se obtiene, a imitar ejemplos de un liderazgo.

En la clase, es primordial observar en los estudiantes quien tiene la capacidad de ser líder entre sus compañeros, porque ellos van a ser modelo de aprendizaje para los demás.

El liderazgo reconozca valorar con el cuestionario con la siguiente manera:

*A: nunca      B: casi nunca      C: a veces      D: casi siempre      E: siempre*

### Cuestionario

		A	B	C	D	E
1	Le gusta establecer movimientos nuevos					
2	Propone opiniones o ideas novedosas					
3	Es apto de regañar normas o criterios que estima ilícitas					
4	Atacar actividades complicadas con valores de prestigio					
5	Pretende constituir un conjunto para los colaboradores					
6	Aptitud y desenvolvimiento en las palabras para expresarse oralmente.					
7	Realiza indicaciones a sus colaboradores.					
8	Se hace conocer con el personal de su trabajo entre Compañeros.					
9	Sus colegas le prefieren como interventor para satisfacer sus dificultades.					
10	Sus compañeros y compañeras le adoptan a un líder para las prácticas del grupo.					
11	Tiene la seguridad en sí mismo.					
12	Sus amigos toman en cuenta como un ejemplo a seguir.					
13	Recibe la decisión en el momento de comenzar algo Desconocido.					
14	Es competente de programar cuestiones sobre argumentos actuales como cine, farándula, informe etc.					
15	Dirige los programas de las actividades del equipo.					



## CUESTIONARIO PARA VALORAR EL CLIMA SOCIAL ESCOLAR

El docente dentro de su labor profesional destacado por su compromiso y dedicación con sus alumnados tiene la iniciativa, moral, seguridad y amor a su servicio es un líder porque valora el clima social.

Hay una coherencia entre el liderazgo y el clima social escolar esto permite alcanzar una educación de calidad y eficiencia porque van a marcar la pauta de comportamiento del grupo.

Contiene apreciar el clima social escolar con el siguiente modelo de cuestionario:

*A: nunca    B: casi nunca    C: a veces    D: casi siempre    E: siempre*

### Cuestionario

			A	B	C	D	E
1	Compensaciones	Creo que mis remuneraciones reflejan mi Esfuerzo.					
2		Las remuneraciones y beneficios son repartidos de forma justa en esta organización					
3		Estoy satisfecho con mis remuneraciones y beneficios					
4	Compromiso	Me gustaría pasar una parte importante de mi carrera en esta organización					
5		Frecuentemente le cuento a personas externas acerca del trabajo que realizamos					
6		La labor de la organización es importante para mí					
7	Desarrollo profesional	Recibo la capacitación que necesito para hacer mi trabajo correctamente					
8		Creo que tengo buenas oportunidades de crecer profesionalmente en esta empresa					
9		Creo que esta empresa valora mis logros					
10	Diseño del trabajo	Siento que trabajo con seguridad, en un ambiente con riesgos razonables y controlados					
11		Tengo claro lo que se espera de mi trabajo					
12		Trabajamos de forma eficaz, sin perder el tiempo					

13	Engagement	Me siento lleno de energía cuando trabajo					
14		El tiempo pasa volando cuando estoy Trabajando					
15		Me parece que mi trabajo es importante y Emocionante					
16		Me siento comprometido con mi trabajo					
17		Los objetivos de la organización reflejan mis Intereses					
18		Les recomendaría a otras personas que vengan a trabajar a esta compañía					
19		Creo que este es un excelente lugar para Trabajar					
20	Futuro Laboral	Creo que nos va a ir bien como empresa en los próximos años					
21		Ojala pueda elaborar en esta empresa en el año entrante					
22		Creo que mi área va a cumplir sus objetivos en los próximos años					
23	Innovación	Son bien recibidas por la empresa las nuevas ideas de cómo hacer el trabajo					
24		La innovación es importante para esta empresa					
25		He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo					
26	Intención de Permanecer	Frecuentemente pienso en renunciar					
27		Deseo quedarme en esta organización por largo tiempo					
28		Creo que buscaré trabajo durante los próximos 12 meses					
29	Satisfacción con el Líder	Siento que mi jefe directo se la juega por mi Desarrollo					
30		Mi supervisor o jefe directo es competente en su trabajo					
31		Mi supervisor o jefe directo es justo en sus Decisiones					
32		Mi supervisor o jefe directo es considerado y se interesa en nuestro bienestar					
33	Satisfacción General	En general, estoy satisfecho con mi trabajo.					
34		Me gusta mi trabajo					

## Encuesta a docentes de la institución



## Capacitaciones a docentes de la institución





